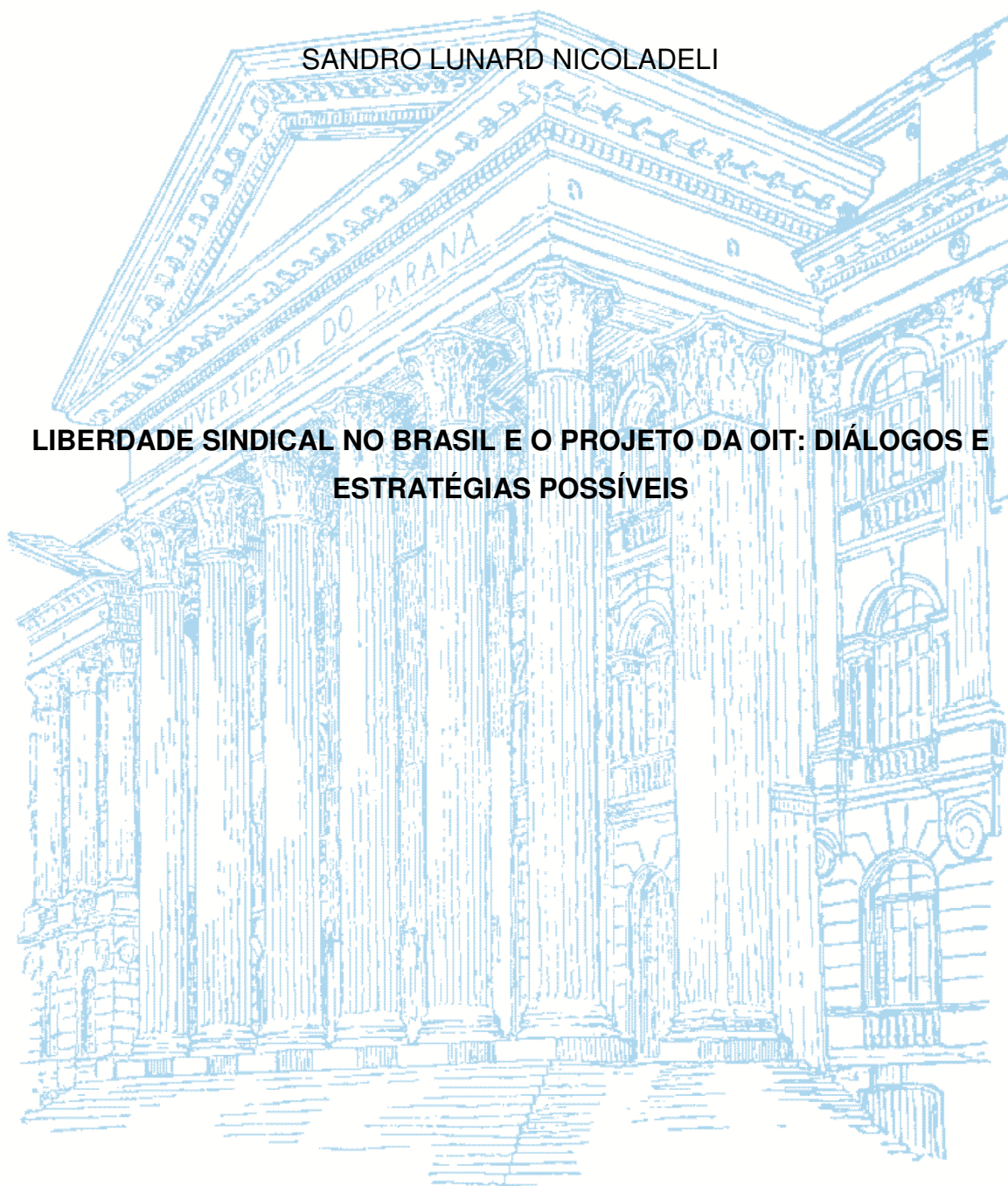


UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

SANDRO LUNARD NICOLADELI

**LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL E O PROJETO DA OIT: DIÁLOGOS E  
ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS**



CURITIBA

2016

SANDRO LUNARD NICOLADELI

**LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL E O PROJETO DA OIT: DIÁLOGOS E  
ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS**

Tese apresentada como requisito parcial  
para a obtenção do grau de Doutor em  
Direito, no Programa de Pós-Graduação  
em Direito, Setor de Ciências Jurídicas,  
da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Profa. Dra. Tatyana Scheila  
Friedrich

CURITIBA

2016

N634I

Nicoladeli, Sandro Lunard

Liberdade sindical no Brasil e o projeto da OIT: diálogos e estratégias possíveis / Sandro Lunard Nicoladeli; orientador: Tatyana Scheila Friedrich. – Curitiba, 2016.

277 p.

Bibliografia: p. 247-277.

Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-graduação em Direito. Curitiba, 2016.

1. Sindicalismo. 2. Sindicatos. 3. Direito do trabalho. 4. Organização Internacional do Trabalho. I. Friedrich, Tatyana Scheila. II. Título.

CDU 331.105.44

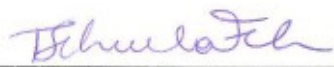
Catálogo na publicação - Universidade Federal do Paraná  
Sistema de Bibliotecas - Biblioteca de Ciências Jurídicas  
Bibliotecário: Pedro Paulo Aquilante Junior - CRB 9/1626

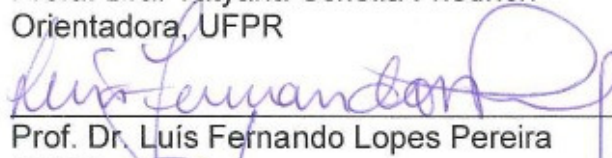
## TERMO DE APROVAÇÃO


SANDRO LUNARD NICOLADELI

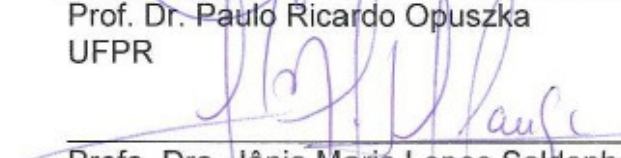
A IDENTIDADE SINDICAL BRASILEIRA E O PROJETO DE LIBERDADE  
SINDICAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO –  
DIÁLOGOS E ESTRATÉGIAS POSSÍVEIS

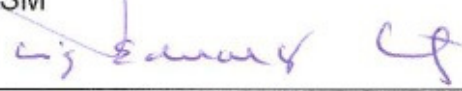
Tese apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Doutor em Direito, no Programa de Pós-Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

  
\_\_\_\_\_  
Profa. Dra. Tatyana Scheila Friedrich  
Orientadora, UFPR

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Luís Fernando Lopes Pereira  
UFPR

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Paulo Ricardo Opuszk  
UFPR

  
\_\_\_\_\_  
Profa. Dra. Jânia Maria Lopes Saldanha  
UFSM

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Luiz Eduardo Gunther  
UNICURITIBA

Curitiba, 29 de julho de 2016.

*Para Deisi, minha eterna cúmplice;  
Camila e Isabela, flores no jardim da  
minha vida.*

## **AGRADECIMENTOS**

À minha orientadora, Profa. Dra. Tatyana Scheila Friedrich, rendo homenagem em virtude de sua destacada trajetória acadêmica, sendo que na orientação da pesquisa orientou-se pela objetividade científica e generosidade no trato, e muita paciência com os meus limites.

Ao Prof. Dr. Ricardo Marcelo Fonseca, pela amizade fraterna e solidária e estímulo para a vida acadêmica e docente.

Agradecimento ao Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPR, na pessoa de seu Coordenador, Professor Doutor Luís Fernando Lopes Pereira.

Aos alunos, colegas professores e técnicos da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná, sobretudo aos membros do corpo docente e discente vinculados ao Núcleo de Prática Jurídica.

À Organização Internacional do Trabalho, por franquear espaços de debate e formação na minha caminhada intelectual, especialmente ao Dr. Stanley Gacek, Diretor-adjunto do Escritório da OIT no Brasil.

À família Passos: André, sócio e irmão fraterno de caminhada, e Edésio (*in memoriam*), que se foi uma semana após a apresentação deste trabalho, eterno comandante e construtor dos fundamentos do Direito Sindical. A eles destaco que muito daquilo referenciado neste trabalho é fruto de nossa compartilhada reflexão teórica; na pessoa desses profissionais externo meu respeito e admiração por todos aqueles que militam no Direito Sindical.

Aos colegas de escritório: Almir, Denise, Fábio, João, Luasses, Renan e Rosane e todos os demais profissionais e estagiários, pois sem o seu decisivo

apoio e inestimável solidariedade não teria viabilizado esse projeto de pesquisa.

Aos colegas de Direito do Trabalho da minha instituição: professoras Aldacy Rachid Coutinho e Thereza Gosdal e aos colegas Paulo Ricardo Opuszka, Sidnei Machado, Célio Waldraff e Wilson Ramos Filho.

Aos juslaboralistas brasileiros: José Carlos Arouca, Marisa Barbato, Daniela Muradas, Sayonara Grillo, Francisco Gérson, Raimundo Simão e Luiz Salvador.

Aos cientistas juslaboralistas hispânicos: Hugo Barreto, Helios Sarthou (*in memoriam*) e Oscar Ermida Uriarte (*in memoriam*), da tradicional escola uruguaia de Direito do Trabalho, e Antonio Baylos, da progressista escola europeia de Direito do Trabalho.

Aos professores José Dari Krein e Maria Aparecida Bridi, por oportunizarem as pontes para além das fronteiras do Direito.

Ao estimado Giovani, meu fiel escudeiro e devoto das causas franciscanas, o agradecimento pela sua assistência na consecução desta pesquisa.

Minha menção especial a todos os trabalhadores e dirigentes sindicais vinculados aos segmentos: rodoviário; construção civil, mobiliário e montagem industrial; montadores de veículos, chassis e motores; urbanitários; processamento de dados; jornalistas; comerciários; bancários; gráficos; turismo e hospitalidade; rurais e servidores públicos, pois todo o esforço e dedicação empenhados nesta pesquisa seriam em vão sem a experiência existencial na luta desses batalhadores.

Por fim, saúdo a todos os trabalhadores do Brasil organizados em sindicatos!



### **Oración**

*Déjame este zumbido de verano  
y la ausência bendita de la siesta  
déjame este lapiz  
este block  
esta máquina  
este impecable atraso de dos meses  
este mensaje del tabulador  
déjame sólo con mi sueldo  
con mis deudas y mi patrón  
déjame  
pero  
no me dejes  
después de las siete  
menos diez  
Señor  
cuando esta niebla de ficción  
se esfume  
y quedes Tú  
si quedo Yo.*

**Mario Benedetti**

## RESUMO

A liberdade sindical brasileira resulta de um complexo e dinâmico processo de afirmação e negação do valor da liberdade sindical, demandando a implementação de um projeto democrático de relações de trabalho, nos moldes preconizados pela normativa internacional. No Brasil, há um déficit democrático no que tange à funcionalização da liberdade sindical, haja vista a existência de um distanciamento entre a realidade sindical cotidiana e a concretização prática dos diplomas sobre liberdade sindical. A fim de preencher essa lacuna, o presente trabalho descreveu a categoria “liberdade”, inserindo-a na temática sindical, segundo um recorte metodológico na realidade brasileira e no âmbito do Direito Internacional do Trabalho. Para tanto, apresentam-se os elementos estruturantes da liberdade sindical brasileira, reconhecendo a necessidade de uma transição possível, respeitada a conjuntura nacional. A presente pesquisa maneja arcabouço doutrinário nacional e internacional, com destaque para publicações oficiais da Organização Internacional do Trabalho, além de estudo de caso envolvendo comportamentos antissindicais praticados no país e levados à apreciação desse mesmo organismo. A partir desse diagnóstico, constatou-se que o estágio organizativo sindical brasileiro ainda é marcado por uma assimetria entre o movimento operário e o empresariado e um distanciamento em relação ao projeto político de liberdade sindical da Organização Internacional do Trabalho; não obstante tal quadro, é possível teorizar a respeito de uma possível compatibilização entre esse estágio e o referido projeto. Para tanto, a presente tese propôs a adoção, pelos agentes das relações de trabalho nacionais, de uma hermenêutica instrumentalizada por meio das convenções e, sobretudo, das recomendações internacionais sobre essa temática, como estratégia de funcionalização de uma liberdade sindical democratizante das relações de trabalho no Brasil.

Palavras-chave: Liberdade sindical brasileira. Direito Sindical. Normas internacionais. Convenções e recomendações. Organização Internacional do Trabalho.

## RESUMEN

La libertad sindical brasileña resulta de un proceso complejo y dinámico de la afirmación y la negación del valor de la libertad, exigiendo la implementación de un proyecto democrático de las relaciones laborales, con lo recomendado por las normas internacionales. En Brasil, hay un déficit democrático, en cuanto a la funcionalización de la libertad de asociación, dada la existencia de una brecha entre la realidad cotidiana y la concreción práctica de las leyes sobre la libertad de asociación. Con el fin de llenar este vacío, este documento describe la categoría de "libertad" insertándolo en la cuestión sindical, de acuerdo con un enfoque metodológico en la realidad brasileña y en el Derecho Internacional del Trabajo. Por lo tanto, se presentan los elementos estructurales de la libertad sindical brasileña, reconociendo la necesidad de una posible transición, respetando la situación nacional. Esta investigación fue manejada en el marco nacional e internacional doctrinal, destacando las publicaciones oficiales de la Organización Internacional del Trabajo, así como estudio de caso que involucra el comportamiento antisindical practicado en el país y dió lugar a la apreciación de ese cuerpo. Sobre la base de este diagnóstico, se encontró que la etapa de organización sindical brasileño todavía está marcada por un desequilibrio entre el movimiento obrero y del empresariado y un distanciamiento del proyecto político de la libertad de la Organización Internacional del Trabajo; a pesar de un marco de este tipo, es posible teorizar sobre una posible compatibilidad entre esta etapa y dicho proyecto. Por lo tanto, esta tesis propone la adopción, por parte de agentes de las relaciones laborales nacionales, una hermenéutica instrumentalizada a través de convenciones y, sobre todo, de las recomendaciones sobre este tema, como estrategia de funcionalización de la libertad de la democratización de las relaciones laborales en Brasil.

Palabras clave: La libertad de asociación brasileña. Los derechos sindicales. Normas internacionales. Convenios y Recomendaciones. Organización Internacional del Trabajo.

## LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS

TABELA 1 –	Casos apreciados pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT (Democracia X Ditadura) ..... 112
TABELA 2 –	Autoria das violações (intervenção ou ingerência, estatal, patronal ou dupla)..... 113
TABELA 3 –	Espécies de antissindicalidades mais praticadas envolvendo o Brasil ..... 113
TABELA 4 –	Alíquotas de financiamento do Sistema S ..... 209
TABELA 5 –	Receitas orçamentárias SENAR..... 210
TABELA 6 –	Receitas orçamentárias SENAC..... 211
TABELA 7 –	Receitas orçamentárias SENAI ..... 212
TABELA 8 –	Receitas SEST ..... 213
TABELA 9 –	Receitas SENAT ..... 214
TABELA 10 –	Valores recebidos pelas confederações patronais a título de contribuição sindical obrigatória..... 215
TABELA 11 –	Valores recebidos pelas confederações de trabalhadores a título de contribuição sindical obrigatória..... 215
TABELA 12 –	Comparativo: taxas de sindicalização e cobertura de negociação coletiva e normas internacionais do trabalho nos países do G7 + Brasil, Espanha e Portugal (2011).. 223
TABELA 13 –	Comparativo: taxas de sindicalização e cobertura de negociação coletiva e normas internacionais do trabalho nos BRICS (2011)..... 225

GRÁFICO 1 – Queixas examinadas pelo Comitê de Liberdade Sindical entre março de 2004 e junho de 2007 (todas as regiões) 96

## **LISTA DE SIGLAS**

ANL – Aliança Nacional Libertadora

BIT – Bureau Internacional do Trabalho / Oficina Internacional do Trabalho /  
Repartição Internacional do Trabalho

CDES – Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social

CGT – Central Geral de Trabalhadores

CGT – Confederação Geral dos Trabalhadores

CGT– Coordenação Geral dos Trabalhadores

CGTB – Central Geral dos Trabalhadores do Brasil

CIOSL – Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres

CLS – Comitê de Liberdade Sindical

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CONALIS – Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical

CONCLAT – Conferência Nacional da Classe Trabalhadora

CONTAG – Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura

CSUB – Confederação Sindical Unitária do Brasil

CTB – Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

CTB – Confederação dos Trabalhadores Brasileiros

CTB – Confederação dos Trabalhadores do Brasil

CUT – Central Única dos Trabalhadores

FAFEN – Fábrica de Fertilizantes Nitrogenados da Petrobras

FMI – Fundo Monetário Internacional

FSM – Federação Sindical Mundial

FSU – Frente Sindical Única

FUP – Federação Única dos Petroleiros

GATT – Acordo Geral de Tarifas e Comércio

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

NCST – Nova Central Sindical de Trabalhadores

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OJ – Orientação Jurisprudencial

OMC – Organização Mundial do Comércio

ONU – Organização das Nações Unidas

PCB – Partido Comunista Brasileiro

PCdoB – Partido Comunista do Brasil

PDT – Partido Democrático Trabalhista

PLR – Participação nos Lucros e Resultados

PN – Precedente Normativo

PND – Plano Nacional de Desestatização

PSB – Partido Socialista Brasileiro

PSD – Partido Social Democrático

PT – Partido dos Trabalhadores

SDC – Seção de Dissídios Coletivos

SRTE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego

TAC – Termo de Ajustamento de Conduta

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UGT – União Geral dos Trabalhadores



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>19</b>
<b>2 CAMINHOS CONTEMPORÂNEOS DA LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL .....</b>	<b>24</b>
2.1 TRAJETÓRIA DO SINDICALISMO BRASILEIRO CONTEMPORÂNEO .	24
2.1.1 Nascimento do novo sindicalismo (1979-1985).....	25
2.1.2 Disputa do modelo sindical na Constituinte (1986-1988) .....	29
2.2 LIBERDADES NO CONTEXTO DEMOCRÁTICO BRASILEIRO .....	35
2.2.1 Direito ao livre exercício de atividade econômica.....	36
2.2.2 Liberdade do exercício de profissão.....	41
2.2.3 Liberdades civis fundamentais: direitos de expressão, reunião e associação .....	45
<b>3 LIBERDADE SINDICAL E SEU DISCURSO NA OIT: TEORIZAÇÃO, FUNDAMENTAÇÃO E SISTEMA DE CONTROLE .....</b>	<b>52</b>
3.1 LEGITIMAÇÃO NORMATIVA E INSTITUCIONALIZAÇÃO UNIVERSAL DA LIBERDADE SINDICAL .....	54
3.1.1 Elementos constituintes da OIT: história, estrutura e finalidades .....	58
3.1.2 Os preceitos de liberdade sindical inscritos nas normas internacionais do trabalho .....	72
3.1.3 Trabalho decente e liberdade sindical: uma “releitura” dos compromissos da OIT .....	77

3.2 DOCTRINA DA LIBERDADE SINDICAL NA OIT: VALOR JURÍDICO, VIOLAÇÕES E SISTEMA DE CONTROLE.....	85
3.2.1 Morfologia doutrinária da liberdade sindical .....	86
3.2.2 Antissindicalidade e seus elementos doutrinários .....	90
3.2.3 Comitê de Liberdade Sindical: organismo singular de monitoramento e interpretação da liberdade sindical.....	101
3.3 CASOS NACIONAIS PARADIGMÁTICOS APRECIADOS PELO COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL.....	111
3.3.1 Caso n. 11: a estreia do Brasil no CLS – denúncia contra ato do governo brasileiro.....	114
3.3.1.1 As relações de trabalho nas décadas de 1940 e 1950.....	115
3.3.1.2 Conteúdo da denúncia .....	119
3.3.1.3 Análise crítica da solução do caso .....	128
3.3.2 Caso n. 2656: o Sindiquímica e a antissindicalidade sistêmica em empresa privatizada .....	130
3.3.2.1 Privatização: recrudescimento e ressignificação das relações de trabalho na década de 1990.....	131
3.3.2.2 Conteúdo da denúncia .....	134
3.3.2.3 Análise crítica da solução do caso .....	139
3.3.3 Caso n. 2739: movimento sindical brasileiro unificado contra violações à liberdade sindical.....	140
3.3.3.1 Sindicalismo na Era Lula .....	141
3.3.3.2 Conteúdo da denúncia .....	143

3.3.3.3 Análise crítica da solução do caso .....	150
3.4 LIBERDADE SINDICAL E SEUS POTENCIAIS E LIMITES INSTITUCIONAIS NO ÂMBITO DO COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL....	154
<b>4 TRANSIÇÃO INCONCLUSA: PERCURSOS E AFIRMAÇÕES POSSÍVEIS DA LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL.....</b>	<b>158</b>
4.1 DA TRANSIÇÃO DE LIBERDADES E MODELOS DE LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL.....	160
4.1.1 Recontextualizando a teoria: corporativismo, uni(ci)dade sindical e supremacia da liberdade coletiva .....	161
4.1.2 Transições e lacunas da organização sindical na CLT: o <i>modus operandi</i> num cenário constitucional.....	174
4.2 LIBERDADE SINDICAL BRASILEIRA E CONJUNTURA SOCIOECONÔMICA.....	182
4.2.1 Métodos de gestão do trabalho, reestruturação produtiva e seus impactos no sindicalismo .....	183
4.2.2 Opção pragmática das centrais sindicais pelo modelo histórico .....	189
4.2.3 Facetas e assimetrias do sindicalismo patronal .....	200
4.3 FUNCIONALIZAÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL.....	217
4.3.1 Liberdade sindical brasileira e Convenção n. 87 da OIT – aproximações necessárias .....	218
4.3.2 Recomendações como ferramentas de operatividade do projeto político de liberdade sindical.....	231
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>241</b>

<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>247</b>
-------------------------	------------

## 1 INTRODUÇÃO

"Livre é o estado daquele que tem liberdade.  
Liberdade é uma palavra que o sonho humano alimenta,  
que não há ninguém que explique  
e ninguém que não entenda."

*Cecília Meirelles*

O presente trabalho pretende entabular diálogo teórico-reflexivo entre os aspectos constitutivos do valor universal de liberdade sindical, construídos na ambiência do pós-Primeira Guerra Mundial e que foram elementos distintivos na conformação da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Tal premissa valorativa, arquitetada no cenário europeu, é confrontada com a realidade sindical brasileira. Mais do que isso, a incorporação de valores internacionais é testada a partir da singularidade política, historicamente definida pelo movimento sindical brasileiro.

O referido processo dialógico entre a normativa da liberdade sindical internacional e o exercício da liberdade sindical verificado no Brasil é apresentado a partir das premissas históricas, políticas e jurídicas que medeiam as condicionantes de internalização dos valores políticos produzidos na OIT.

Por isso, o título “Liberdade sindical no Brasil e o projeto da OIT: diálogos e estratégias possíveis” aponta para o trajeto teórico da categoria “liberdade” no Brasil e suas contradições, limites e potencialidades quando cotejado com a concepção da Organização Internacional do Trabalho. A respeito da realidade brasileira, tem destaque o chamado “novo sindicalismo”, surgido na região do ABC, e que teve papel fundamental não só no debate constituinte, mas também na reconfiguração das forças políticas dentro do movimento sindical, com o surgimento da Central Única dos Trabalhadores – CUT, na década de 1980.

Nessa esteira, não é possível compreender a formatação da liberdade coletiva no Brasil sem pesquisar as liberdades individuais que materialmente constituem as relações de trabalho, isto é, a liberdade empresarial e a liberdade de trabalho, ambas possuidoras de um caráter individualista numa sociedade capitalista, e que estão presentes no capítulo atinente à ordem econômica e financeira da Constituição Federal. Todavia, tais liberdades individuais fundantes da República brasileira, apontadas também no artigo 1º da Constituição, são agregadas às liberdades fundamentais de natureza coletiva, manifestadas, particularmente, nos direitos de expressão, reunião e associação, os quais, tomados conjuntamente, são funcionais à liberdade sindical.

Pesquisados os valores teóricos e regulatórios da liberdade e da liberdade sindical no Brasil, verticaliza-se a investigação, no capítulo 03, perquirindo-se acerca da construção do ideário de liberdade sindical no discurso valorativo plasmado na normatividade internacional (convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho). Para tanto, detalhando os aspectos doutrinários da liberdade sindical no contexto internacional, e destacando elementos que vulneram este valor na perspectiva técnico-jurídica da antissindicalidade, comenta-se a respeito da atuação do órgão de controle especializado nessas violações, qual seja o Comitê de Liberdade Sindical – CLS da OIT.

Desse modo, a fim de investigar a fundamentalidade do valor da liberdade sindical no plano internacional, previamente, estuda-se a formação, estrutura e finalidades da Organização Internacional do Trabalho. Destaca-se a institucionalidade dessa Organização, cuja premissa estruturante é o ativismo do movimento sindical internacional na atividade de consolidação institucional e produção teórico-normativa, implementando um projeto político universal de promoção e proteção do exercício da liberdade sindical nas suas dinâmicas – direito de fundação, organização, funcionamento, filiação, greve, negociação coletiva e proteção contra atos antissindicais –, lastreadas em convenções e recomendações.

Pesquisa-se a crise de efetividade das normas internacionais do trabalho, numa estratégia em que tais compromissos institucionais foram submetidos a uma redefinição, com vistas a conferir maior concretude às normas internacionais do trabalho perante os Estados-membros. Esse reposicionamento institucional da OIT resultou na condensação das normas internacionais consideradas fundamentais, divididas em diversos eixos paradigmáticos (liberdade sindical, erradicação do trabalho escravo, superação da exploração do trabalho infantil e eliminação de quaisquer formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), como forma de promoção do conceito de “trabalho decente”. Em razão desse conceito, a liberdade sindical está articulada com o desenvolvimento de um mercado de trabalho livre de formas violadoras da dignidade da pessoa humana.

Materializando o diálogo entre a liberdade sindical na OIT e a liberdade sindical brasileira, foram destacados três casos nacionais paradigmáticos, submetidos à apreciação do CLS, retratando três momentos históricos relevantes para a trajetória do sindicalismo brasileiro: i) caso n. 11, que trata de denúncia a respeito da legislação sindical getulista e da perseguição do Governo Dutra ao movimento sindical (décadas de 1930 e 1940); ii) caso n. 2656, envolvendo comportamento antissindical praticado no Estado do Paraná, durante ofensiva patronal em empresa privatizada (década de 1990); iii) por fim, caso n. 2739, ambientado no Governo Lula, e iniciado a partir de denúncia das centrais sindicais brasileiras, versando sobre violações à liberdade sindical praticadas por órgãos estatais – Poder Judiciário e Ministério Público do Trabalho.

No capítulo final são expostos os diálogos possíveis entre a liberdade sindical preconizada no projeto político da OIT e sua aproximação ou assimilação condicionada ao estágio de desenvolvimento do movimento sindical brasileiro (centrais sindicais e sindicalismo patronal), apontando-se estratégias de funcionalização da liberdade sindical. Para tanto, parte-se de premissas integradoras das normas internacionais, que fornecem um sistema hermenêutico orientador de uma cultura democrática para as relações de trabalho, norteadora da ação sindical e do Estado brasileiros.

Assim sendo, enfrenta-se a discussão relativa aos caminhos da realidade das relações sindicais, constitutivos de uma liberdade sindical brasileira, direcionando-se para um estudo sobre os conflitos e contradições no trajeto desde a concepção do corporativismo até a parcial convalidação democrática do modelo sindical histórico inscrito na Carta constitucional de 1988, resultando em tensões na integração e interpretação entre o texto celetário e o constitucional no que diz respeito à organização sindical.

O presente trabalho pretende dialogar com o exercício e o modo da liberdade sindical brasileira a partir de suas inflexões políticas e conjunturais contemporâneas, apresentando dois importantes atores sociais das relações de trabalho, quais sejam: i) as centrais sindicais, registrando-se seu histórico constitutivo e a opção político-pragmática majoritariamente adotada em defesa do modelo sindical histórico, inclusive nas suas manifestações públicas; e ii) as confederações patronais, ator político decisivo no resguardo dos interesses empresariais, que contam, além da contribuição sindical, com apoio estatal diferenciado em sua sustentação financeira, consubstanciado no aporte adicional das contribuições sociais repassadas pelo “Sistema S”, diferentemente do custeio do sindicalismo laboral, que recebe apenas as contribuições sindicais, o que acarreta um desnível ainda maior na natural assimetria econômica entre os poderes sindicais empresarial e laboral.

A presente tese pretende diagnosticar a categorização da liberdade e a trajetória do valor da liberdade sindical na OIT e no Brasil, subsidiada pela descrição do exercício da liberdade sindical contemporânea, o que envolve o estudo do desenvolvimento das relações de trabalho e sua correlação com a cultura político-jurídica. Mais detalhadamente, este trabalho científico entabula diálogo entre as potencialidades de implementação do projeto político de liberdade sindical internacional relativamente à realidade nacional, abordando, nesse contexto, a crise de representatividade dos organismos de representação política (o que não é exclusividade brasileira).

Por fim, apontam-se premissas funcionais para a implementação do projeto político de liberdade sindical na perspectiva do Direito Internacional do



Trabalho, fundamentadas na utilização do vetor interpretativo e sistêmico das convenções e, sobretudo, das recomendações da OIT nessa matéria, com vistas à construção de um paradigma democrático de relações de trabalho.

## **2 CAMINHOS CONTEMPORÂNEOS DA LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL**

Esta pesquisa se destina a discutir o limite do discurso normativo da Organização Internacional do Trabalho, confrontado com os limites e resistências existentes nas práticas nacionais, nomeadamente no modo de organização sindical brasileiro. Para tanto, opta-se pelo recorte transitado historicamente no fenômeno político-sindical, a partir da década de 1980, em que tem ascensão o fenômeno do chamado “novo sindicalismo” e os importantes debates sindicais na constituinte, os quais resultaram no texto da atual Constituição da República.

Para o intento desta pesquisa, também serão analisadas as liberdades de expressão, reunião e de associação no plano constitucional, as quais são funcionais e densificam a legitimação da liberdade sindical no Brasil. Por outro lado, as liberdades de ofício, de trabalho ou de profissão têm como seu semelhante de mesma natureza a liberdade de empreender, ou de livre iniciativa, valor este constitutivo das sociedades capitalistas.

Portanto, estudar a categoria “liberdade” exige uma defrontação com a sua ambivalência, ou seja, a liberdade reconhecida pelo Estado, assecuratória das liberdades individual e coletiva, de caráter e funcionalidade regulatória, estará sempre confrontada e tensionada com a liberdade emancipatória, para além dos contornos normativos. Noutras palavras, o Direito regula uma liberdade que pode ser política e econômica, mas também possui força motriz para impulsionar novas liberdades, inclusive contraditórias às liberdades originariamente pensadas e reguladas.

### **2.1 TRAJETÓRIA DO SINDICALISMO BRASILEIRO CONTEMPORÂNEO**

O sindicalismo brasileiro atual é marcado por uma série de acontecimentos no final do século XX que foram decisivos para a estruturação

do modelo de organização sindical existente e que é cotidianamente objeto de discussão.

Uma parte do movimento sindical, no período final da ditadura militar, na década de 1980, foi se colocando numa posição mais combativa dentro desse contexto de restrição de direitos fundamentais e liberdades democráticas, de modo que agregou uma série de personagens importantes para a transição à democracia.

Passa-se, portanto, à análise desse ambiente histórico, fazendo-se referência aos momentos mais importantes na ascensão do “novo sindicalismo”, juntamente os debates em torno da questão sindical do processo constituinte do final de década de 1980.

### 2.1.1 Nascimento do novo sindicalismo (1979-1985)

Com a reabertura política e a transição para a democracia,<sup>1</sup> há um processo de abertura no sindicalismo brasileiro, com significativo avanço no

---

<sup>1</sup> “Ao fim da década de 1970, com o crescimento das evidências de crise do modelo econômico da ditadura e a multiplicação das dissidências no interior do próprio bloco no poder, os governos militares iniciaram uma transição lenta e gradual para a volta dos civis ao poder. A intenção de controlar o processo pelo alto ficava evidente na forma das medidas “liberalizantes”, como o fim do AI-5, em 1978, a anistia política, em 1979, e a reorganização partidária.

Tais mudanças possuíam um caráter limitado e dubio. Antes de efetivá-las, a ditadura decretou, em abril de 1977, um pacote de medidas que fechou temporariamente o Congresso Nacional (como o AI-5 fizera em 1968) e instituiu eleições indiretas para um terço do Senado (os senadores “biônicos”), alterou a composição do colégio eleitoral para as escolhas presidenciais e manteve a escolha indireta dos governadores, entre outras “novidades”. A anistia, por outro lado, beneficiou também os que serviram à repressão, torturando e assassinando supostos “subversivos”. E a reorganização partidária teve como objetivo, embora não alcançado totalmente, dividir e enfraquecer as oposições.

Tal projeto de transição pelo alto enfrentaria, entretanto, uma vigorosa tensão contrária com o crescimento da ação organizada dos trabalhadores, através dos movimentos sociais. Abalos que começaram em 1978, com as greves do ABC; desdobraram-se na criação do Partido dos Trabalhadores (PT), em 1980, e da Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 1983; fizeram-se sentir mais firmes em 1984, na campanha pelas eleições diretas para presidente – as “Diretas Já!” – e repercutiram na participação popular no processo Constituinte de 1988.” MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009. p. 117-118.

que tange à implantação da liberdade e autonomia sindicais.<sup>2</sup> Segundo o registro histórico de Raimundo Simão, de 1978 a 1982, greves e movimentos de contestação foram promovidos, especialmente na região do ABCD paulista, sob a liderança emergente de Luiz Inácio Lula da Silva,<sup>3</sup> mas, após muita repressão, a postura do governo foi no sentido de tratar o sindicalismo com um grau maior de liberdade, contornando os conflitos, inclusive mediante concessões de anistia. Era um sinal de avanço na direção da democracia, e o ano de 1983 tem dois eventos importantes nesse sentido, haja vista a criação da Central Única dos Trabalhadores – CUT e da Coordenação Nacional dos Trabalhadores.<sup>4</sup>

A CUT foi criada no bojo do 1º Congresso Nacional da Classe Trabalhadora (CONCLAT), em São Bernardo do Campo, o qual contou com a participação de mais de cinco mil trabalhadores. Nos anos finais da década de 1970, o Brasil já não vivia uma ditadura na mesma intensidade de antes, de modo que vários movimentos populares sociais puderam voltar a agir publicamente. Dentro desse quadro de reaparecimento da participação social na busca da democracia do país, o chamado “novo sindicalismo” vai promovendo a reunificação da classe operária, com retomada da intensificação das lutas obreiras, e, assim, dentro desse processo de agregação de ideias e interesses da classe trabalhadora, dá-se início à formação da CUT.<sup>5</sup>

Na década de 1980, observa-se uma nítida divisão ideológica dentro do movimento sindical. Segundo Segatto, de um lado, havia os que defendiam a unicidade e a natureza classista do sindicalismo e, de outro, os que eram favoráveis a uma partidarização do movimento e ao pluralismo sindical. Em

---

<sup>2</sup> Atualmente, destaca-se a importância da Comissão Nacional da Verdade, “criada pela Lei 12528/2011 e instituída em 16 de maio de 2012. A CNV tem por finalidade apurar graves violações de Direitos Humanos ocorridas entre 18 de setembro de 1946 e 5 de outubro de 1988.” Cf. COMISSÃO NACIONAL DA VERDADE. **A CNV**. Disponível em: <<http://www.cnv.gov.br/institucional-acesso-informacao/a-cnv.html>>. Acesso em: 12 set. 2016.

<sup>3</sup> MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 24-32.

<sup>4</sup> PENTEADO NETO, Alfredo Camargo. **Organizações de trabalhadores**: comissões de fábrica, greve, autogestão. São Paulo: LTr, 1986, p. 29.

<sup>5</sup> CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Histórico**. Disponível em: <<http://www.cut.Org.br/conteudo/historico/>>. Acesso em: 31 mar. 2016.

1983, essa cisão cresceu ainda mais por ocasião de duas Conferências Nacionais da Classe Trabalhadora, uma realizada em São Bernardo do Campo e outra em Praia Grande, ambas no Estado de São Paulo.<sup>6</sup>

A primeira, de São Bernardo, tinha como elemento de liderança o Partido dos Trabalhadores – PT, e acabou por promover a criação da Central Única dos Trabalhadores – CUT. A segunda, de Praia Grande, organizou a criação da Coordenação Nacional da Classe Trabalhadora, representando uma entidade de transição para uma central única, sendo, mais tarde, transformada na Coordenação Geral dos Trabalhadores – CGT, com ideias mais conservadoras.<sup>7</sup>

Para Amauri Mascaro Nascimento, houve poucas mudanças normativas nesse período de liberalização do movimento sindical a um patamar de democracia, destacando-se a Portaria n. 3.100, de 1985, a qual revogou a Portaria n. 3.337, de 1978, proibitiva da constituição de centrais sindicais; uma resolução de 1985, por meio da qual o governo permitiu a reabilitação de líderes sindicais punidos; e a Portaria n. 3.117, de 1985, tratando de eleições sindicais. Esse foi um primeiro passo na direção da liberdade e autonomia sindicais.<sup>8</sup>

Outro fato marcante no processo de afirmação do movimento sindical foi a ascensão de Luiz Inácio Lula da Silva, então presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo, como a grande liderança sindical da época. Lula, que fora torneiro mecânico, assumiu a suplência da diretoria do referido sindicato, sendo posteriormente convocado para assumir um cargo diretivo; no ano de 1975, assume o cargo de presidente da entidade. Ao longo da década de 1970, Luiz Inácio se vê diante de um quadro de forte repressão contra movimentos sociais, mas à atividade sindical restava algum espaço de mobilização.

---

<sup>6</sup> SEGATTO, José Antonio. **A formação da classe operária no Brasil**. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1987. p. 59-60.

<sup>7</sup> *Idem*.

<sup>8</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 117.

Por isso, o sindicalismo foi agregando pessoas e interesses com diversos ideais, e ganhando cada vez mais fôlego para opor-se ao regime dos militares. “Entre 1978 e 1980, Lula comanda greves gerais que assumem proporções impensáveis, firmando-se como o maior nome da oposição no cenário político do país.” Após ser preso, promove a retomada de sua atividade nas esferas políticas e sindical, culminando com a fundação do Partido dos Trabalhadores, cujo primeiro presidente foi o próprio Lula.<sup>9</sup>

A grande revolução industrial capitalista brasileira, pode-se dizer, iniciou-se em meados da década de 1930, atingindo seu ápice nos anos de 1980 – um espaço de meio século –, quando o peso do setor secundário chegou a quase 30% do Produto Interno Bruto brasileiro.<sup>10</sup> Esse cenário econômico influenciou nas taxas de adensamento sindical nos anos 1970-1980, como assinala Pochmann:

A partir do final da década de 1970, o *novo sindicalismo* registrou as maiores taxas de adesão dos trabalhadores de todo o século XX, apesar do comportamento com certa descontinuidade ao longo dos anos. Entre 1979 e 1989, por exemplo, a taxa de sindicalização foi crescente, chegando a atingir quase um trabalhador a cada três ocupados em todo o país.<sup>11</sup>

Nesse referenciado período da sociedade brasileira – década de 1980 –, portanto, vivenciou-se uma fase de reaparecimento das lutas sociais, com oposição à ditadura e à repressão promovida pelo aparato estatal. O “novo sindicalismo”, a esse respeito, é um marco que caracteriza a retomada da democratização do país, o qual, pouco e pouco, se encaminhando para a

<sup>9</sup> INSTITUTO LULA. **A origem**. Disponível em: <<http://www.institutolula.org/biografia>>. Acesso em: 02 abr. 2016.

<sup>10</sup> DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Desindustrialização**: conceito e a situação do Brasil. Disponível em <[http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3052393E013055A36C450E9D/dieese\\_nt100.pdf](http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3052393E013055A36C450E9D/dieese_nt100.pdf)>. Acesso em: 30 jul. 2015.

<sup>11</sup> POCHMANN, Marcio. Capitalismo tardio e sindicalismo brasileiro. In: INÁCIO, José Reginaldo (Org.). **Sindicalismo no Brasil**: os primeiros 100 anos? Belo Horizonte: Crisálida, 2007. p. 136.

ascensão de um novo marco jurídico-constitucional para o Brasil, desembocando na Constituição Federal de 1988, demarcadora de novas relações político-institucionais entre o sindicalismo operário, o Estado e o patronato.

### 2.1.2 Disputa do modelo sindical na Constituinte (1986-1988)

Depois de mais de vinte anos de ditadura, a reorganização social do Brasil atinge seu ponto máximo em 1988, com a Constituição Federal, abrindo espaço para a consolidação das lutas por liberdades democráticas. O trabalho e a livre iniciativa são tratados como princípios fundamentais da República, que tem como objetivos a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades.

A atual Constituição da República, todavia, foi resultado de um longo processo, situado num ambiente de reconstrução da democracia. Tudo começou com a aprovação da Lei da Anistia, a Lei n. 6.683, de 1979, possibilitando a retomada da liberdade de expressão das organizações sociais.

Em 1982, são realizadas eleições diretas para governadores de estado e parlamentares; em 1985, para prefeituras de capitais. Só faltava a eleição direta para Presidente e Vice-Presidente da República. Nos anos 1970-1980, a luta pela terra e reforma agrária originou o Movimento dos Trabalhadores Sem Terra; enquanto que na área urbana, a ação sindical deu origem ao Partido dos Trabalhadores.

No dia 15 de janeiro de 1985, Tancredo Neves é eleito, pelo Colégio Eleitoral, como o primeiro presidente civil em mais de duas décadas. Vindo, porém, a falecer no dia 21 de abril, José Sarney assume a Presidência. No dia 15 de maio de 1985, o Congresso Nacional aprova a Emenda Constitucional n. 25, estabelecendo as regras para a realização de eleição direta para Presidente e Vice-Presidente da República, fixando-se o dia 15 de novembro para sua realização.

No processo constituinte, vários agentes sociais tiveram participação ativa, destacando-se as classes sindicais, da advocacia, intelectuais e parlamentares. Segundo Santana, o setor do patronato não recepcionou favoravelmente a ideia de vários direitos trabalhistas serem elevados à categoria de direitos constitucionais, pois isso “oneraria” muito a folha de pagamento dos empregadores, levando ao desemprego.<sup>12</sup>

No plano sindical, nos anos que se seguiram, antes da Constituição de 1988, essas duas correntes ideológicas defenderam, junto a diversas bases sindicais do país, suas respectivas ideias. De fato, conforme aponta Queiroz, o objetivo inicial era a constituição apenas de uma central sindical. Todavia, acabou por gerar um movimento dissidente. Esse grupo, que tinha como liderança Lula, Jacó Bittar e Olívio Dutra, criou a Central Única dos Trabalhadores (CUT), cujo primeiro presidente foi Jair Meneguelli. O outro grupo, liderado por Arnaldo Gonçalves, do Sindicato dos Metalúrgicos de Santos e do PCB, Hugo Peres, independente e dos eletricitários de São Paulo, José Francisco da Silva, da CONTAG, e Joaquinção,<sup>13</sup> que se recusou a participar da chapa unitária, manteve-se na CONCLAT, a qual, em 1986, foi transformada na CGT – Confederação Geral dos Trabalhadores, tendo Antônio Rogerio Magri como presidente.<sup>14</sup>

Logo, antes mesmo da Constituição Federal de 1988, o próprio movimento dos trabalhadores também estava dividido sobre o modelo de organização sindical a ser constituído, uma vez que havia parcela do movimento sindical que defendia um modelo de unicidade, com contribuição sindical obrigatória e poder normativo da Justiça do Trabalho, mas, também, havia aqueles que valorizavam as condições previstas na Convenção

---

<sup>12</sup> SANTANA, Marco Aurélio. Estruturas em tempos de mudança: os trabalhadores, a constituição de 1988 e o projeto de reforma sindical. In: KREIN, José Dari; \_\_\_\_; BIAVASCHI, Magda Barros (Org.). **Vinte anos da constituição cidadã no Brasil**. São Paulo: LTr, 2010. p. 54.

<sup>13</sup> Foi interventor no Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo. Era a principal liderança do sindicalismo conservador, que fazia contraponto ao chamado novo sindicalismo, liderado por Lula.

<sup>14</sup> QUEIROZ, Antonio Augusto. **Movimento sindical: passado, presente e futuro**. Brasília: DIAP, 2012. p. 33.



Internacional n. 87 da Organização Internacional do Trabalho, nesse caso representados pelo novo sindicalismo cutista, com liberdade de associação sindical, sem unicidade, contribuição obrigatória e interferência do Judiciário por meio do poder normativo.

Conforme lição de Nascimento, apesar de o país ainda não se encontrar, nessa época, sob a égide da Constituição Federal de 1988, algumas medidas liberalizantes foram tomadas pelo governo, a exemplo da revogação da portaria do Ministério do Trabalho que proibia a existência de centrais sindicais, a edição de resolução reabilitando sindicalistas punidos e edição de portaria que permitiu aos sindicatos elaborar seus próprios estatutos.<sup>15</sup>

Com o desenvolvimento dos debates no processo constituinte, a CUT permaneceu na defesa da ampla pluralidade sindical, conforme a orientação da OIT, enquanto que a Central Geral dos Trabalhadores, acompanhada de sindicatos e entidades sindicais de grau superior (federações e confederações), defendia a unicidade, o imposto sindical e o sistema confederativo, conforme apontado na pesquisa de Lourenço Filho.<sup>16</sup>

Para propiciar um debate mais amplo entre os atores sociais acerca da matéria a ser incorporada na nova Constituição, a Assembleia Nacional Constituinte foi dividida em oito comissões, e cada uma dessas comissões foi dividida em três subcomissões. A matéria trabalhista foi submetida a debate e análise pela Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos.

Cada linha sindical defendeu sua proposta na Constituinte: de um lado, a CUT, propondo um modelo de liberdade sindical plena, sem contribuições compulsórias, levando à possibilidade de ratificação da Convenção n. 87 da OIT, e, de outro, as confederações (inclusive as patronais), com a defesa da unicidade, do sistema confederativo e da contribuição sindical compulsória. No

---

<sup>15</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 134.

<sup>16</sup> LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. **Liberdade sindical**: percursos e desafios na história constitucional brasileira. São Paulo: LTr, 2011. p. 68-71.

plano dos partidos políticos, PT, PL, PTB e PFL colocaram-se de modo favorável à proposta de pluralidade e o PMDB, PDT, PSB, PCB e PCdoB se puseram a favor da proposta de unicidade e da contribuição sindical. Discursos de grande destaque foram os dos parlamentares Afif Domingos (PL/SP) e Luiz Gushinken (PT/SP), na defesa da pluralidade, e do deputado José Fogaça (PMDB/RS), na defesa da unicidade.<sup>17</sup>

O deputado Afif Domingos (PL-SP), que subscreveu a emenda derrotada, concluiu seu discurso afirmando que “Todos nós, que defendemos o pluralismo político e a democracia, temos de defender o pluralismo sindical, como base do nosso desenvolvimento”. Por seu turno, o deputado Luis Gushiken (PT-SP) iniciou seu discurso afirmando estar a atual organização sindical do Brasil sustentada por quatro pilares: i) direito de intervenção do Estado nos sindicatos, ii) imposto sindical, iii) sistema confederativo e iv) unicidade sindical.<sup>18</sup>

Por outro lado, o Senador José Fogaça (PMDB-RS) rechaçou os argumentos opostos à unicidade, defendendo o sindicato único por base territorial e por categoria profissional, a fim de não fragmentar e nem enfraquecer as representações. Por fim, ele citou pesquisa de opinião pública<sup>19</sup> feita nos mais importantes centros urbanos, a qual apontava a preferência da população pela unicidade.

Sobre o modelo sindical, foram a votação duas emendas aglutinativas. A primeira trazia a proposta do sistema de pluralidade sindical, articulada por Afif Domingos,<sup>20</sup> mas foi rejeitada por 305 votos contrários, sendo 148 a favor e 19 abstenções. A segunda emenda, com a defesa da unicidade sindical e da

---

<sup>17</sup> QUEIROZ, Antonio Augusto. **Movimento sindical**: passado, presente e futuro. Brasília: DIAP, 2012. p. 37.

<sup>18</sup> *Idem*.

<sup>19</sup> Em São Paulo, por exemplo, 60% dos consultados foram favoráveis e 34% contra. No Rio 68% contra 25%. Em Belo Horizonte, 54% contra 32%. Salvador 54% contra 44% e, em Brasília, 53% contra 38%. Cf. *Ibidem*. p. 36-38.

<sup>20</sup> Resultou na fusão das emendas ns. 2.038 (Afif Domingos), 1.207 (João Paulo Pires Vasconcelos), 1.159 (Marco Maciel), 1.483 (José Lins), 1.201 (Olívio Dutra), 1.012 (Carlos Chiarelli) e 472 (Cardoso Alves). Cf. *Idem*.

contribuição sindical compulsória, liderada pelo deputado José Fogaça, obteve aprovação com 340 votos favoráveis, sendo 103 contra e 42 abstenções.<sup>21</sup>

Após as votações das duas emendas com o texto base sobre organização sindical, foi aprovado destaque do deputado Paulo Paim (PT/RS) e do senador Marco Maciel (PFL/PE), que garantia a estabilidade do candidato à eleição sindical, desde o registro da chapa até um ano após o fim do mandato.<sup>22</sup>

A Comissão de Ordem Social recebeu projeto de texto com relativo grau de amplitude quanto aos direitos sociais. Aprovado por essa comissão, foi enviado para a Comissão de Sistematização. Finalmente, após algumas alterações, o texto final foi enviado para votação plenária, imortalizando-se no texto da Constituição Federal de outubro de 1988.<sup>23</sup>

Venceu o argumento político segundo o qual era preciso proteger os trabalhadores, isto é, a pluralidade sindical poderia trazer desagregação aos sindicatos. Prevaleceu a tese, portanto, de que o modelo de unicidade seria um mal necessário.<sup>24</sup> A esse respeito, emblemática intervenção do relator-geral, Bernardo Cabral, concluiu que “a permissão para a criação de mais de um sindicato de igual categoria, na mesma base territorial, provocará um enfraquecimento do organismo sindical. Unicidade nada tem a ver com autonomia.”<sup>25</sup>

Não obstante a crítica doutrinária, no sentido de não existir verdadeira liberdade sindical no contexto brasileiro, em virtude da adoção da regra da unicidade obrigatória, não há, na visão de Nascimento, um impedimento à liberdade sindical. Isso porque na Assembleia Constituinte teve um movimento

---

<sup>21</sup> Antonio Augusto. **Movimento sindical**: passado, presente e futuro. Brasília: DIAP, 2012. p. 36-37.

<sup>22</sup> *Ibidem*. p. 38.

<sup>23</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 16.

<sup>24</sup> LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. **Liberdade sindical**: percursos e desafios na história constitucional brasileira. São Paulo: LTr, 2011. p. 94-95.

<sup>25</sup> *Ibidem*. p. 85.

de trabalhadores (o mesmo que impediu a ratificação da Convenção n. 87, em 1987) que considerou melhor a manutenção da estrutura já existente, sob o fundamento de que, caso fosse adotada a pluralidade, a consequência seria o fracionamento dos sindicatos. Por isso, foram os próprios interlocutores sociais que decidiram manter a organização sindical vigente, de modo que a legislação sobre essa temática não é violadora do princípio da liberdade sindical, mas apenas reguladora do modelo sindical no Brasil.<sup>26</sup>

Apesar de manter alguns elementos próprios do sistema corporativista anterior, como a unicidade sindical, a Constituição Federal de 1988 avançou muito no que tange ao reconhecimento da liberdade sindical, abrindo espaço para as entidades sindicais promoverem ações destinadas à categoria profissional ou econômica representada. Sobre esse aspecto, é importante ressaltar que a greve foi finalmente reconhecida como direito coletivo fundamental. É a primeira vez que esse tratamento é visto no Direito brasileiro.<sup>27</sup>

A partir do momento que a nova Constituição Federal ampliou a liberdade sindical de um modo até então desconhecido no Direito brasileiro, o corpo legal básico de regramento do Direito Individual e Coletivo do Trabalho, a CLT, sofreu o impacto das novas normas e direitos constitucionais, atritando-se, notadamente o capítulo sobre organização sindical, com a Constituição de 1988. Algumas disposições foram recepcionadas pela ordem constitucional então inaugurada. Outros, todavia, abriram margem para fundadas dúvidas acerca dessa compatibilidade. Tal diálogo entre a CLT e a Constituição de 1988 ainda guarda colisões nos dias atuais, e será analisado no item 4.1.2 deste trabalho.

---

<sup>26</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 226-227.

<sup>27</sup> *Ibidem*. p. 17.

## 2.2 LIBERDADES NO CONTEXTO DEMOCRÁTICO BRASILEIRO

No que tange ao constitucionalismo brasileiro, Antonio Carlos Wolkmer ensina que todas as Constituições brasileiras não tiveram em sua centralidade os movimentos populares de luta por cidadania, mas, muito mais, uma regulamentação que atendia aos interesses das classes agrárias regionais. Eram, pois, Constituições portadoras de ideias de natureza racional e abstrata, sem correspondência com os anseios sociais imediatos. Sobre a Constituição Federal de 1988, observa o autor que ela tem um “múltiplo alcance”, com potencialidade para aumentar o poder dos grupos sociais, aumentando a democracia, ou manter o poder da classe dominante.<sup>28</sup>

Contudo, Wolkmer observa que a partir da década de 1990 a articulação dos movimentos sociais foi sofrendo um processo de enfraquecimento. Isso se deu em virtude da “onda neoliberal” que surgiu no mercado e se alastrou pelo mundo com o fenômeno da globalização, gerando uma progressiva eliminação do espaço político dos cidadãos, restrições sociais e manipulação do poder econômico pela classe dominante.<sup>29</sup>

Décio Saes também avalia esse aspecto da história do constitucionalismo brasileiro, afirmando que há, na Constituição de 1988, uma democracia limitada, por três razões: i) manutenção da valorização do caráter militar presente no período ditatorial de 1964-1988; ii) fortalecimento da posição do Poder Executivo frente ao Legislativo, em razão da existência da medida provisória como espécie legislativa; e iii) falta de governos estritamente partidários, com a sobrevivência de um sistema em que a hegemonia da elite tem o poder de tomar as decisões no Estado.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> WOLKMER, Antonio Carlos. **História do direito no Brasil**. 4. ed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p. 141.

<sup>29</sup> *Ibidem*. p. 145-146.

<sup>30</sup> SAES, Décio. Democracia e capitalismo no Brasil. In: **Revista de sociologia e política**, Curitiba, n. 6/7, p. 129-147, 1996.

O Brasil, apesar de sua tradição patrimonialista e de seus progressos e regressos em matéria de liberdades e democracia, conseguiu, com o advento da Constituição Federal de 1988, erigir a categorias constitucionais várias formas de liberdade. Segundo Ingo Sarlet, a liberdade, ao lado da vida, da igualdade, da propriedade e da segurança, é parte de um conjunto de direitos fundamentais de alta importância na Constituição brasileira. Há um rol de direitos específicos de liberdade, mas, de outro lado, também um direito geral de liberdade, cujo fundamento remonta às primeiras declarações de direitos.<sup>31</sup>

Assim sendo, nos próximos itens serão analisadas a livre iniciativa e trabalho, e três liberdades civis fundamentais, que se apresentam como pressupostos para o exercício da liberdade sindical, quais sejam liberdade de expressão, de reunião e de associação.

## 2.2.1 Direito ao livre exercício de atividade econômica

A Constituição Federal de 1988 assegurou o direito de exercício de uma atividade econômica. Juntamente a esse direito, garantiu, também, o direito de propriedade, que é pressuposto necessário, em um regime de economia capitalista, para o exercício da livre iniciativa.

Acerca do direito de propriedade, José Afonso da Silva entende que o conjunto das normas constitucionais a seu respeito já não deveria mais ser considerado como direito individual ou instituição de Direito privado. Pelo contrário, melhor seria se estivesse previsto na ordem econômica, isto é, como um instituto de relações econômicas, porquanto a Constituição Federal

---

<sup>31</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais em espécie. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. p. 446.

proclamou que a propriedade tem uma função social e deve observar as regras relativas à ordem econômica.<sup>32</sup>

A esse respeito, António José Avelãs Nunes observa que, na atualidade, já não se vive mais em um tempo caracterizado por pequenas empresas, tal como era no início da era industrial. Já não há identidade entre o capitalista e quem exerce a direção da empresa. A propriedade empresarial, pois, não é mais individual, mas coletiva, pertencente à sociedade comercial, e esse é um dos mais importantes elementos que fazem com que seja possível uma grande acumulação de capital. A produção, pois, é socializada, mas a propriedade dos meios de produção continua sendo privada.<sup>33</sup>

É nessa base de propriedade privada dos meios de produção que a liberdade de exercício de atividade econômica se encontra, mas nunca deve se pautar pela busca exclusiva do lucro empresarial, senão para atingir a finalidade indicada pela própria Constituição: a justiça social.<sup>34</sup>

O direito à livre iniciativa é basilar às civilizações capitalistas ocidentais. Trata-se de uma liberdade que está no cerne da própria Modernidade, numa perspectiva do Estado Liberal,<sup>35</sup> e, por isso mesmo, não é novidade na ordem constitucional brasileira, tanto que a Constituição Imperial, de 1824, já a previa, em seu art. 179, inciso XXIV.<sup>36</sup>

---

<sup>32</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 1996. p. 262.

<sup>33</sup> NUNES, António José Avelãs. **Do capitalismo e do socialismo**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2007. p. 82-83.

<sup>34</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 1996. p. 726.

<sup>35</sup> Acerca do paradigma filosófico desse ambiente da Modernidade, Grossi explica que a liberdade era vista como “ausência de ligações”, quando, na realidade, a verdadeira liberdade significa harmonia e respeito entre a liberdade de um indivíduo em relação ao outro. Logo, é insustentável pensar em liberdades no sentido individual, pois são “insaciáveis”, de modo a sempre procurarem limitar a liberdade do outro, ou até a suprimi-la. Assim, a dimensão social e a coletiva são as únicas nas quais não há a deformação característica da dimensão individual e egoísta. Cf. GROSSI, Paolo. **Mitologias jurídicas da modernidade**. Tradução de Arno Dal Ri Júnior. 2. ed. rev. e ampl. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2007. p. 144-145.

<sup>36</sup> “XXIV – nenhum gênero de trabalho, de cultura, indústria, ou comércio pode ser proibido, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, à segurança, e saúde dos cidadãos.” BRASIL. Constituição Política do Imperio do Brazil (de 25 de março de 1824). **Secretaria de Estado dos Negocios do Imperio do Brazil**, Rio de Janeiro, RJ, 22 abr. 1824. Disponível em:

No que tange ao chamado “Estado Liberal”, esse modelo de organização e funcionamento do Estado baseia-se no fundamento de que a individualidade dos cidadãos é matriz basilar, numa perspectiva abstencionista do ponto de vista do ente estatal. A este cabe, tão somente, a realização dos direitos individuais, os direitos de liberdade. É, portanto, uma forma de limitar a intervenção do Estado na vida privada de seus cidadãos. Na prática, todavia, a aplicação da teoria do Estado Liberal, principalmente na área econômica, demonstrou que não foi possível obter o bem-estar social dos trabalhadores, uma vez que o desnível de força entre empregado e empregador é enorme. Tem importância, contudo, na concretização dos direitos civis de liberdade, tais como os de manifestação, associação, dentre outros.

O direito à livre iniciativa foi assegurado por todas as Constituições Republicanas, embora com graus diferentes. A Constituição de 1891 o garantiu no artigo 72, § 24;<sup>37</sup> a de 1934, no artigo 115;<sup>38</sup> a de 1937, no artigo 135;<sup>39</sup> a de 1946, no artigo 145;<sup>40</sup> a de 1967, no artigo 157, I;<sup>41</sup> a mesma Constituição, com

---

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm)>. Acesso em: 28 maio 2015.

<sup>37</sup> “§ 24. É garantido o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial.” BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 24 de fevereiro de 1891). **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 24 fev. 1891. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao91.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm)>. Acesso em: 28 maio 2015.

<sup>38</sup> “Art 115 - A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da Justiça e as necessidades da vida nacional, de modo que possibilite a todos existência digna. Dentro desses limites, é garantida a liberdade econômica.” BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de Julho de 1934). **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 16 jul. 1934. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm)>. Acesso em: 28 maio 2015.

<sup>39</sup> “Art 135 - Na iniciativa individual, no poder de criação, de organização e de invenção do indivíduo, exercido nos limites do bem público, funda-se a riqueza e a prosperidade nacional. A intervenção do Estado no domínio econômico só se legitima para suprir as deficiências da iniciativa individual e coordenar os fatores da produção, de maneira a evitar ou resolver os seus conflitos e introduzir no jogo das competições individuais o pensamento dos interesses da Nação, representados pelo Estado. A intervenção no domínio econômico poderá ser mediata e imediata, revestindo a forma do controle, do estímulo ou da gestão direta.” BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 10 de novembro de 1937). **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 10 nov. 1937. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm)>. Acesso em: 28 maio 2015.

<sup>40</sup> “Art 145 - A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano.” BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946). **Diário Oficial da**



a redação dada pela Emenda n. 01 de 1969, previu a livre iniciativa no artigo 160, I;<sup>42</sup> e a de 1988, nos artigos 1º, IV,<sup>43</sup> e 170.<sup>44</sup>

A livre iniciativa foi erigida como um valor constitucional muito significativo, bastando verificar que foi incluída no rol dos fundamentos da República, e também é elemento estruturante da arquitetura em que se assenta a ordem econômica brasileira.<sup>45</sup>

---

**República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 18 set. 1946. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm)>. Acesso em: 28 maio 2015.

<sup>41</sup> “Art 157 - A ordem econômica tem por fim realizar a justiça social, com base nos seguintes princípios: I - liberdade de iniciativa;” BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 jan. 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm)>. Acesso em: 28 maio 2015.

<sup>42</sup> “Art. 160. A ordem econômica e social tem por fim realizar o desenvolvimento nacional e a justiça social, com base nos seguintes princípios: I - liberdade de iniciativa;” BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967 - Redação dada pela Emenda Constitucional nº 1, de 17.10.1969. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 jan. 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao67EMC69.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67EMC69.htm)>. Acesso em: 28 maio 2015.

<sup>43</sup> “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;” BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 05 out. 1988. p. 1, anexo. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 05 abr. 2015.

<sup>44</sup> “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:” BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 05 out. 1988. p. 1, anexo. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 05 abr. 2015.

<sup>45</sup> A noção de livre iniciativa referida pela Constituição Federal foi resumida, em poucas palavras, por Eros Grau: “Inúmeros os sentidos, de toda sorte, podem ser divisados no princípio, em sua dupla face, ou seja, enquanto liberdade de comércio e indústria e enquanto liberdade de concorrência. A este critério classificatório acoplando-se outro, que leva à distinção entre liberdade pública e liberdade privada, poderemos ter equacionado o seguinte quadro de exposição de tais sentidos: a) liberdade de comércio e indústria (não ingerência do Estado no domínio econômico): a.1) faculdade de criar e explorar uma atividade econômica a título privado - liberdade pública; a.2) não sujeição a qualquer restrição estatal senão em virtude de lei - liberdade pública; b) liberdade de concorrência: b.1) faculdade de conquistar a clientela, desde que não através de concorrência desleal - liberdade privada; b.2) proibição de formas de atuação que deteriam a concorrência - liberdade privada; b.3) neutralidade do Estado diante do fenômeno concorrencial, em igualdade de condições dos concorrentes – liberdade pública.” GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2003. p. 184.

O fenômeno da livre iniciativa supera a ideia concebida no Estado Liberal, segundo a qual a economia era descentralizada, ou seja, com plena liberdade de iniciativa privada, condenando-se a intervenção do Estado na economia. Atualmente, admite-se um planejamento indicativo por parte do Estado, sua intervenção e também a intervenção direta em alguns setores.

Noutras palavras, o texto constitucional assegura o direito de empreender em uma sociedade capitalista, mas, por outro lado, estabelece diretrizes ao Estado para que assegure o desenvolvimento das atividades empresariais com a livre concorrência na estruturação socioeconômica brasileira.

Acerca do Direito brasileiro, Luiz Alberto David Araujo e Vidal Serrano Nunes Júnior ensinam que a liberdade de empreender não se configura como um direito absoluto, encontrando limites, por exemplo, na função social da propriedade, na defesa do consumidor e na proteção do trabalho. Os mesmos autores avaliam que, nos primórdios, o sistema capitalista via o mercado como passível de autorregulação, não sendo os aspectos fundamentais da economia, portanto, sujeitos a alguma normatização jurídica, que ficava a cargo de uma regulamentação geral do direito de propriedade e da autonomia da vontade. Todavia, com o passar do tempo, o cenário econômico passou a apresentar concentrações de capital sempre maiores, surgindo, assim, diversos monopólios, com abuso do poder econômico. A partir desse momento, o regramento jurídico necessitou ser mais abrangente, a fim de regular as questões econômicas com maior efetividade, abrindo espaço, finalmente, para a constitucionalização da economia.<sup>46</sup>

É notória a íntima relação entre o direito à livre iniciativa e o valor social do trabalho, tanto que um está colocado topograficamente próximo ao outro no texto da Constituição Federal, mas são dois elementos antagônicos, em contínua tensão, uma vez que a busca do lucro na sociedade capitalista coloca em risco a dignidade do ser humano em suas diversas dimensões. Para

---

<sup>46</sup> ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de direito constitucional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 492-493.

Wandelli, tal quadro foi posto, contudo, colocando-se o valor social do trabalho num plano de valorização dentro dos limites e das possibilidades nesse cenário.<sup>47</sup>

Em resumo, o direito à livre iniciativa traduz uma liberdade individual moderna, fundamentada em sua racionalidade e autodeterminação, balizado, porém, pelas vedações legais assecuratórias da ordem social e econômica.

## 2.2.2 Liberdade do exercício de profissão

O direito constitucional ao livre exercício de profissão não deixa de estar imerso na lógica que fundamenta a Constituição Federal de 1988, que é a de relações capitalistas de trabalho, ou seja, relações de valorização do trabalho somente para aquilo que é funcional ao capitalismo. Nesse sentido, Wandelli expõe que o trabalho pode ser uma afirmação de liberdade, uma ação libertadora, aspecto que é negado pelas sociedades capitalistas. O trabalho deixa de ter um valor nele mesmo e passa a ter importância somente o fim ao qual o trabalho se destina, que é a produção. O trabalho, portanto, no sentido de liberdade, não é aquilo que se vê no cotidiano das relações de trabalho.<sup>48</sup>

O princípio da livre iniciativa, nos termos da Constituição Federal de 1988, tem como finalidade estruturar e normatizar a vida dos empresários e das empresas, ou seja, é a garantia constitucional do funcionamento do sistema capitalista.<sup>49</sup> Evidentemente, o capitalismo ordena a produção e, por

---

<sup>47</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. Valor social do trabalho e dignidade na constituição. In: CLÈVE, Clèmerson Merlin (Coord.). **Direito constitucional brasileiro**. Volume I: teoria da constituição e direitos fundamentais. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. p. 259.

<sup>48</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012. p. 57-62.

<sup>49</sup> Para Honnet, a liberdade individual é um valor central para a sociedade capitalista e moderna, o que faz nascer um vínculo de subordinação dela relativamente a todos os demais conceitos jurídicos. A liberdade é um momento normativo que nasce na virada do desenvolvimento econômico-social, com o início do capitalismo pujante que tem, no individualismo, repercussões mais contemporâneas, como o vazio interno, um sentimento de supérfluo e uma falta de determinação. Cf. HONNETH, Axel. **El derecho de la libertad**: esbozo

óbvio, necessita do fator mão de obra, visando, assim, à consecução dos seus objetivos. Logo, o texto constitucional deveria assegurar, também, o direito de trabalho como forma de complementar a ordenação social e econômica do regime capitalista, e assim o fez quando inseriu na Constituição Federal esse direito, no art. 5º, XIII.

Afonso da Silva, acerca desse direito fundamental, proclama se tratar de direito individual, e não de uma liberdade de conteúdo social, uma vez que não há garantia acerca do conteúdo do trabalho, “nem tampouco as condições materiais para a investidura num ofício ou para a aquisição de qualquer profissão. Isso, sim, seria direito social”.<sup>50</sup>

Inserido num pensamento crítico, Wandelli comenta que no sistema constitucional brasileiro, a partir de 1988, o trabalho assume a posição de “elemento existencial da vida digna como expressão de necessidades humanas de atuar sobre o mundo, sobre os outros e com estes e sobre si, humanizando o mundo e transformando-se”, muito mais do que um mero instrumento dotado de valor econômico.<sup>51</sup>

Numa leitura do plano formal dos direitos, Sarlet leciona que a proteção da liberdade de profissão pode ser compreendida numa perspectiva negativa, no sentido de um direito de defesa, consistindo na inexistência de impedimento para a escolha e o exercício de profissão para a qual se possuam os requisitos necessários, além de não ser possível forçar alguém à escolha e ao exercício de determinada profissão, contrariando sua vontade. Por outro lado, a liberdade de profissão também assume uma dimensão positiva, significando que devem ser acessíveis os requisitos mínimos legais para que possa exercer

---

de una eticidad democrática. Traducido por Graciela Calderón. Madrid: Katz Editores, 2014.

<sup>50</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 1996. p. 249.

<sup>51</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. Valor social do trabalho e dignidade na constituição. In: CLÈVE, Clèmerson Merlin (Coord.). **Direito constitucional brasileiro**. Volume I: teoria da constituição e direitos fundamentais. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. p. 247-248.

uma profissão livremente escolhida, bem como que sejam encontradas condições igualitárias relativamente ao acesso às profissões.<sup>52</sup>

Como se vê, trata-se também de norma constitucional de eficácia contida, porquanto o trabalhador deve atender a determinadas “qualificações profissionais que a lei estabelecer”. Sobre esse aspecto, Cunha Júnior comenta que a liberdade de profissão é ampla, mas pode ser restringida por exigências legais de atendimento a determinadas qualificações profissionais, a exemplo das profissões de médico e advogado. São as profissões regulamentadas, para as quais leis específicas fixam condições para seu exercício.<sup>53</sup>

Ou seja, esse direito fundamental pode, de fato, sofrer restrições mínimas do Estado, mas essas restrições só podem ter o objetivo de determinar a capacitação mínima do exercente ou evitar que o seu pleno exercício prejudique o conjunto da coletividade, vedada qualquer outra limitação.

Contudo, não é preocupação da norma jurídica saber se realmente há condições para o livre exercício da profissão, não se preocupando, pois, com as condições materiais que assegurem a efetividade do direito. Isso não equivale a dizer que o texto não seja útil. Porém, há necessidade de uma atuação no sentido de conferir conteúdo a tal liberdade, criando condições para que haja efetivo acesso a trabalhos, profissões e ofícios; é o que pondera Silva:

Como todo direito de liberdade individual, a regra se limita a conferi-lo sem se importar com as condições materiais de sua efetividade. Equivale a dizer, como a experiência o mostra, que, na prática, a liberdade reconhecida não se verifica em relação à maioria das pessoas, que não têm condições de escolher o trabalho, o ofício ou a profissão, sendo mesmo obrigadas a fazer o que nem sempre lhes

---

<sup>52</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais em espécie. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. p. 506-507.

<sup>53</sup> CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de direito constitucional**. Salvador: Jus Podivm, 2009. p. 678.

apetece sob pena de não ter o que comer. As épocas de recessão são pródigas em demonstrar o quanto o texto constitucional em exame é formal. [...] O que é realmente necessário é dar conteúdo a essa liberdade, estabelecendo condições materiais e efetivas de acessibilidade ao trabalho, ao ofício e à profissão.<sup>54</sup>

É fácil perceber que há um paralelo entre o princípio ora em comento e a livre iniciativa: ambos são liberdades amplas e fazem parte do núcleo da compreensão das liberdades modernas e contemporâneas; são direitos fundamentais de eficácia contida ou restringível; relacionam-se com a própria existência do indivíduo e com a sua liberdade de escolher seus destinos.

A liberdade de profissão, portanto, consagra uma garantia voltada à liberdade de exercício de uma atividade de trabalho segundo os requisitos legais e as aptidões de cada pessoa, embora sem a conexão com a garantia e a efetividade material desse direito na ordem capitalista, uma vez que se trata de enunciado eminentemente formal, pois, apesar de garantidor de liberdade de ofício, está cotidianamente confrontado com as agruras em matéria de emprego e desemprego existentes no mercado formal e informal de trabalho.

No cenário brasileiro, a garantia ou a liberdade de profissão se realiza no momento em que o trabalhador consegue sua inserção no mercado formal de trabalho, sendo que, na maioria das vezes, não se trata de opção pela melhor oportunidade, mas, sim, para a oferta de trabalho disponível, independentemente de remuneração, seja por meio do passaporte (CLT) aos direitos formais do trabalhador ou como ocupação no serviço público. Para além disso, o direito de ofício, para a grande massa trabalhadora, é exercido (não por liberalidade, mas por necessidade) no mercado informal de trabalho, sem quaisquer direitos e desconectado das demais garantias arroladas no próprio texto constitucional.

---

<sup>54</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 1996. p. 250.

### 2.2.3 Liberdades civis fundamentais: direitos de expressão, reunião e associação

No tocante às liberdades civis fundamentais que se direcionam a uma dimensão coletiva, a Constituição Federal prevê as liberdades de reunião,<sup>55</sup> de expressão<sup>56</sup> e de associação<sup>57</sup> (deste último direito, aliás, deriva o de livre associação sindical). Para Ingo Sarlet, esses três direitos integram o grupo dos chamados “direitos fundamentais democráticos”, significando se tratar de direitos de liberdade de natureza comunicativa, servindo ao desenvolvimento da personalidade sem restrições e também como garantia de outros direitos igualmente fundamentais, como é caso do direito à liberdade sindical.<sup>58</sup>

Na visão tradicional, a liberdade de expressão, segundo ensinamento de Daniel Sarmento, toma a forma de um direito negativo, ou seja, demanda um não fazer por parte do Estado; logo, expressar-se livremente seria um estado de ausência de obstáculos ou limitações em relação aos poderes públicos. Todavia, tal concepção é insuficiente para possibilitar a todos o efetivo exercício de tal liberdade, “e produz como consequências práticas o

<sup>55</sup> “Art. 5º [...] XVI - todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente;” BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 05 out. 1988. p. 1, anexo. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 05 abr. 2015.

<sup>56</sup> “Art. 5º [...] IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;” BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 05 out. 1988. p. 1, anexo. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 05 abr. 2015.

<sup>57</sup> “Art. 5º [...] XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar; XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento; XIX - as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado; XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado; XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente;” BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 05 out. 1988. p. 1, anexo. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 05 abr. 2015.

<sup>58</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais em espécie. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. p. 527.

reforço do poder dos ricos na esfera comunicativa, o empobrecimento dos debates públicos e a manutenção de uma estrutura social desigualitária e opressiva.”<sup>59</sup>

A liberdade de pensamento é a possibilidade de exteriorização de ideias e opiniões, e essa manifestação é ampla, pois contempla o “exercício das liberdades de comunicação, de religião, de expressão intelectual, artística, científica e cultural e de transmissão e recepção do conhecimento”.<sup>60</sup> Sarlet identifica a liberdade de expressão como a livre manifestação de opiniões, ou seja, juízos de valor, não apenas em relação a fatos, mas também quanto a ideias. Todas as formas de manifestação estão, em princípio, protegidas pela Constituição Federal brasileira, salvo quando forem violentas,<sup>61</sup> ou quando se destinem a transmitir mensagens discriminatórias e de incitação ao ódio.<sup>62</sup>

No âmbito público, para que os cidadãos encontrem no direito à liberdade de expressão uma real efetivação, há necessidade de espaços apropriados, como fóruns e estruturas de fiscalização, além de “amplo acesso a informações e pontos de vista diversificados sobre temas de interesse público, a fim de que possam formar livremente suas próprias convicções.”<sup>63</sup> Tais instrumentos são necessários para que aqueles que menos têm acesso aos meios de comunicação possuam, ao menos, a garantia de um espaço

---

<sup>59</sup> SARMENTO, Daniel. Liberdade de expressão, pluralismo e o papel promocional do estado. **Revista Diálogo Jurídico**, Salvador, n. 16, p. maio/jun/jul/ago., 2007. Disponível em: <<http://www.grupoddp.com.br/resources/Liberdade%20de%20Express%C3%A3o,%20Pluralismo%20e%20o%20Papel%20Promocional%20do%20Estado%20-%20Daniel%20Sarmiento.pdf>>. Acesso em: 1º jun. 2016.

<sup>60</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 1996. p. 236.

<sup>61</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais em espécie. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. p. 457-458.

<sup>62</sup> *Ibidem*. p. 468.

<sup>63</sup> SARMENTO, Daniel. Liberdade de expressão, pluralismo e o papel promocional do estado. **Revista Diálogo Jurídico**, Salvador, n. 16, p. maio/jun/jul/ago., 2007. Disponível em: <<http://www.grupoddp.com.br/resources/Liberdade%20de%20Express%C3%A3o,%20Pluralismo%20e%20o%20Papel%20Promocional%20do%20Estado%20-%20Daniel%20Sarmiento.pdf>>. Acesso em: 1º jun. 2016.



democrático de visibilidade, uma vez que a “opinião pública, dizem os mais céticos, é a opinião publicada. E a imprensa tornou-se o quarto poder.”<sup>64</sup>

No campo das relações de trabalho, Jean Rivero e Hugues Moutouh afirmam que “a dependência econômica, notadamente, é o destino de todos os assalariados, e deixa-lhes a liberdade de opinião à mercê do empregador.”<sup>65</sup>

Portanto, a liberdade de expressão consiste em uma faculdade atribuída a uma pessoa de se manifestar livremente (dimensão positiva) ou de não se manifestar (dimensão negativa).<sup>66</sup> Todavia, não se trata apenas de um direito individual, uma vez que se apresenta como um valor de toda a comunidade política, adquirindo, pois, contornos transindividuais, inclusive de alta relevância para um Estado Democrático de Direito.<sup>67</sup>

Em muitos casos, transgressões a direitos fundamentais ocorrem não em virtude de uma ação estatal, mas, em verdade, pela inércia do poder público. Por essa razão, no ordenamento jurídico constitucional brasileiro, o Estado incorpora obrigações de natureza positiva mesmo em se tratando de direitos individuais clássicos, como é o direito à liberdade de expressão. Desse modo, para Sarmento, o Estado tem o dever de não vulnerar direitos fundamentais e, para além disso, de assumir uma conduta positiva no sentido da proteção também em relação à ação de terceiros, de modo a possibilitar a mais ampla garantia de fruição pelas pessoas mais vulneráveis.<sup>68</sup> A liberdade

---

<sup>64</sup> SARMENTO, Daniel. Liberdade de expressão, pluralismo e o papel promocional do estado. **Revista Diálogo Jurídico**, Salvador, n. 16, p. maio/jun/jul/ago., 2007. Disponível em: <<http://www.grupoddp.com.br/resources/Liberdade%20de%20Express%C3%A3o,%20Pluralismo%20e%20o%20Papel%20Promocional%20do%20Estado%20-%20Daniel%20Sarmiento.pdf>>. Acesso em: 1º jun. 2016.

<sup>65</sup> RIVERO, Jean; MOUTOUH, Hugues. **Liberdades públicas**. Tradução de Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2006. p. 517.

<sup>66</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais em espécie. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. p. 459.

<sup>67</sup> *Ibidem*. p. 460.

<sup>68</sup> SARMENTO, Daniel. Liberdade de expressão, pluralismo e o papel promocional do estado. In: **Revista Diálogo Jurídico**, Salvador, n. 16, p. maio/jun/jul/ago., 2007. Disponível em: <<http://www.grupoddp.com.br/resources/Liberdade%20de%20Express%C3%A3o,%20Pluralismo%20e%20o%20Papel%20Promocional%20do%20Estado%20-%20Daniel%20Sarmiento.pdf>>. Acesso em: 1º jun. 2016.

de expressão deve contar com o direito de externar as opções políticas sindicais, a exemplo do que escreve Gloria Rivero.<sup>69</sup>

Existe uma clara relação entre a liberdade de expressão e a de reunião, uma vez que a reunião é o instrumento pelo qual será exercida coletivamente a liberdade de expressão. Tal direito constitucional fortalece o poder de influência política, traduzindo-se em uma forma de democracia direta.<sup>70</sup>

Rivero e Moutouh ensinam que “reunião é um encontro de pessoas limitado no tempo, tendo um objetivo determinado”, realizando-se num lugar específico.<sup>71</sup> Silva, tratando do direito de reunião na Constituição Federal brasileira, afirma que reunião “é qualquer agrupamento formado em certo momento com o objetivo comum de trocar idéias ou de receber manifestação de pensamento político, filosófico, religioso, científico ou artístico.”<sup>72</sup>

Não configura reunião um grupo de pessoas formado por uma situação ocasional. Inexiste comunhão de interesses entre elas para que o grupo se reúna, caso o grupo passe a estabelecer relações de maior duração, tem-se a existência da associação.

A liberdade de reunião, investigada por Sarlet, possui uma dimensão negativa, consistente na liberdade de não ser impedido pelo Estado e pelos particulares de promover o exercício desse direito, bem como de não participar ou não ser forçado a participar de uma reunião. Por outro lado, uma dimensão positiva indica que há um dever de proteção por parte do Poder Público, no

---

<sup>69</sup> Relativamente à liberdade de expressão nos locais de trabalho, na realidade jurídica espanhola, Rivero descreve algumas possibilidades de atuação: “proselitismo sistematizado através del propio reparto de propaganda y periódicos, recluta de militantes o miembros, recolección de fondos y cobro de cuotas, siempre que no perturbe el normal desenvolvimiento de la actividad productiva”. Cf. RIVERO, Gloria P. Rojas. **La libertad de expresión del trabajador**. Madrid: Editorial Trotta, 1991. p. 174.

<sup>70</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais em espécie. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. p. 527.

<sup>71</sup> RIVERO, Jean; MOUTOUH, Hugues. **Libertades públicas**. Tradução de Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2006. p. 642.

<sup>72</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 1996. p. 256.

sentido de assegurar o exercício desse direito, sem que haja perturbações, o que abarca a proteção em face de grupos opositores ou outros fatores de perturbação da reunião. Além disso, a Constituição determina que haja prévia comunicação da realização da reunião à autoridade competente por parte daqueles que promoverão o exercício desse direito. Tal requisito tem por função garantir o direito de preferência para utilização de um local para a reunião, e também a fim de que os participantes sejam devidamente protegidos em face de terceiros.<sup>73</sup> Araujo e Nunes Júnior enunciam os sete requisitos configuradores do direito de reunião, nos termos da Constituição:

- a) participação de duas ou mais pessoas;
- b) caráter temporário;
- c) consciência e vontade dos participantes;
- d) objetivo próprio e imanente à razão de ser da reunião;
- e) finalidade lícita, nela incluído o caráter pacífico;
- f) ausência de armas, nas reuniões de caráter público;
- g) comunicação da autoridade competente, em caso de utilização de espaços públicos.<sup>74</sup>

As liberdades de expressão e reunião são interdependentes relativamente à liberdade de associação, esta caracterizada como pressuposto genérico para a organização sindical. Esse direito assegura a liberdade de expressão numa reunião que congregue pacificamente um grupo de pessoas em função de objetivos comuns, não necessariamente ligadas em função de interesses econômicos ou profissionais.

Apesar de existirem nítidos pontos de contato entre a liberdade de associação e o direito de reunião, ambos não se confundem, uma vez que a primeira consiste na reunião de pessoas com interesses comuns e tendente à

---

<sup>73</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais em espécie. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. p. 531-536.

<sup>74</sup> ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de direito constitucional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 186.

estabilidade, enquanto que o segundo significa o encontro de pessoas com a característica da transitoriedade.<sup>75</sup>

A norma da liberdade de associação está presente no ordenamento constitucional brasileiro, no artigo 5º, incisos XVII, XVIII, XIX. David e Nunes Júnior entendem ser cinco os elementos conceituais do direito de associação:

- a) plurissubjetividade (duas ou mais pessoas);
- b) base estatutária;
- c) permanência;
- d) fins comuns e lícitos;
- e) direção unificante.<sup>76</sup>

Nota-se, facilmente, que a Constituição Federal brasileira acolhe a liberdade de associação tanto no aspecto negativo (não intervenção pelo Estado) quando no aspecto positivo, assegurando a existência desse tipo de entidade da forma mais ampla possível.<sup>77</sup>

Sobre o tema, Cunha Júnior comenta que a liberdade de associação é o direito de as pessoas se unirem, de um modo estável, tendo em vista seus interesses comuns, cujos objetivos são lícitos. Ainda, a criação de associações não depende de autorização, configurando-se como inconstitucional a interferência estatal no que tange a seu funcionamento. Por fim, as

---

<sup>75</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais em espécie. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. p. 520.

<sup>76</sup> ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de direito constitucional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 188.

<sup>77</sup> “O direito fundamental de associação [...], visto como expressão do direito geral de liberdade, inclui, primordialmente, dois âmbitos ou faces, que podem ser assim divididos: *liberdade positiva* de associação, consistente no direito de constituir e organizar novas associações, assim como de ingressar e participar de associações já existentes (art. 5.º, XVII); *liberdade negativa* de associação, que se expressa no direito de não se associar e de abandonar a associação da qual se é membro (art. 5.º, XX).” SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais em espécie. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. p. 448.

associações podem ter suas atividades suspensas apenas por decisão judicial. Caso se trate de dissolução, somente com o trânsito em julgado.<sup>78</sup>

Quanto à formação das associações, elas não dependem do Estado para existirem, existindo, a voluntariedade de agregação por parte de seus membros. A distância que deve ser mantida entre o Estado e as associações é essencial para a existência do direito de liberdade de associação. A interferência arbitrária do Poder Público no exercício desse direito fundamental pode acarretar responsabilidade tríplice. Primeiramente, de natureza penal, configurando crime de abuso de autoridade; em segundo lugar, crime de responsabilidade; por fim, pode caracterizar ilícito civil, o que gera direito a indenização, aos prejudicados, por dano moral e material.<sup>79</sup>

Partindo do dispositivo constitucional que assegura a liberdade de associação, Tavares comenta que “a liberdade de associação significa: 1º) que ninguém poderá ser obrigado a se associar, ou 2º) a permanecer associado, ou 3º) a abandonar determinada associação, ou 4º) a autonomia de organização e funcionamento das associações. Trata-se de liberdade que, não obstante ser atribuída individualmente a cada cidadão, só poderá ser exercida coletivamente, porque é da essência da associação a existência de duas ou mais pessoas”.<sup>80</sup>

Nesse sentido, analisar-se-á, agora, especificamente, a liberdade sindical, em suas várias dimensões, do ponto de vista normativo e institucional na OIT, capítulo 3, e as potencialidades e identidades do sindicalismo brasileiro, no capítulo 4.

---

<sup>78</sup> CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de direito constitucional**. Salvador: Jus podivm, 2009. p. 676.

<sup>79</sup> MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. São Paulo: Atlas, 2004. p. 677.

<sup>80</sup> TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 590.

### 3 LIBERDADE SINDICAL E SEU DISCURSO NA OIT: TEORIZAÇÃO, FUNDAMENTAÇÃO E SISTEMA DE CONTROLE

A abordagem da questão da liberdade, em suas diversas acepções, é a introdução necessária para o estudo da liberdade sindical, a partir de sua forma idealizada na Organização Internacional do Trabalho – OIT, cujas razões serão estudadas doravante.

A categorização contemporânea da liberdade sindical é concebida a partir de uma concepção eurocêntrica durante a consolidação institucional e normativa da OIT, embora tenha sido fortemente influenciada pela colaboração do sindicalismo norte-americano, protagonista nesse debate. A liberdade sindical é produto histórico e político de uma perspectiva de primeiro mundo, sobretudo porque a Organização Internacional do Trabalho foi instituída para dar resposta aos profundos e emergentes problemas de mão de obra no período pós-Primeira Guerra Mundial.

Dessa maneira, a reflexão, construção, incorporação e legitimação do valor jurídico da liberdade sindical está assentada a partir de premissas sociopolíticas existentes, fundamentalmente, no continente europeu, tendo em vista a necessidade de regulação de um ator político no capitalismo do pós-guerras, qual seja o sindicato como figura social de mediação nas relações da ordem capitalista.

A noção de liberdade sindical foi, inicialmente, concebida tendo como referência o pensamento europeu, expressa na consolidação normativa na OIT, pretendendo-se uma universalidade derivada da missão estratégica institucional do organismo. Para tanto, incita a adesão dos países aos valores e princípios, dentre eles o da liberdade sindical, que foi, primeiramente, introduzido em 1921, na Convenção n. 11, a qual pacificou o reconhecimento da total liberdade de organização sindical aos trabalhadores rurais, ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957.<sup>81</sup> Somente em 1948, com a aprovação da

---

<sup>81</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções**. Disponível em:

Convenção n. 87, findada, portanto, a Segunda Guerra Mundial, há o reconhecimento da universalidade desse direito para os trabalhadores urbanos e rurais, e também para os empregadores.<sup>82</sup>

Ainda, a liberdade sindical concebida e preconizada nos convênios internacionais comporta: a) exercício da atividade livre de quaisquer restrições; b) proteção aos dirigentes sindicais; c) direito de negociação coletiva; e d) direito de greve. Desse modo, do ponto de vista cronológico, a liberdade sindical está patente nas Convenções ns. 11, de 1921 (reconhecimento de organização sindical dos trabalhadores rurais); 87, de 1948 (universalização do direito de liberdade sindical); e, 98, de 1949 (direito de negociação coletiva); posteriormente, a consolidação desse direito ocorre com as Convenções ns. 135, de 1971 (proteção aos dirigentes sindicais), 141, de 1975 (liberdade de organização sindical rural), 151, de 1978 (liberdade sindical na Administração Pública), e 154, de 1981 (fomento à negociação coletiva).<sup>83</sup>

Como visto, a produção normativa da OIT se dá notadamente no contexto de polarização decorrente da Guerra Fria, pois há uma profusão de normas somente a partir de 1948, com o Convênio 87, em 1949, chegando até a década de 1980, com o Convênio n. 154. A referida produção normativa, indiscutivelmente, está assentada na experiência europeia.

De todo modo, configura-se a liberdade sindical como um valor jurídico e político de notória pretensão universalizante, tendo em vista as premissas normativas internacionais e constitutivas da OIT. No que tange à característica

---

<<http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 20 abr. 2016.

<sup>82</sup> “Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.” SÜSSEKIND, Arnaldo. Convenções da OIT. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998. *Apud*: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 87**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.Org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 27 abr. 2016.

<sup>83</sup> Todas essas normas internacionais atinentes à liberdade sindical são complementadas pelas Recomendações ns. 91 (29/06/51) — contratos coletivos de trabalho; 129 (28/06/67) — comunicações dentro da empresa; 130 (28/06/67) — exame de reclamações; 143 (1975) — facilidades aos representantes dos trabalhadores; 149 (23/06/75) — sobre as organizações sindicais rurais; 159 (27/06/78) — relações de trabalho na administração pública; e 163 (1981) — promoção da negociação coletiva.

da universalidade, a OIT entende que esse é um dos desafios para os direitos humanos, sem, todavia, deixar de respeitar a sua diversidade.<sup>84</sup>

Assim, antes se adentrar no estudo específico da liberdade sindical e de sua universalização, será estudada, primeiramente, a fundamentalidade desse direito no rol dos direitos humanos reconhecidos em diversos instrumentos internacionais para, posteriormente, analisá-lo no contexto do Direito Sindical Internacional na estrutura da própria OIT e, por fim, dissecar os elementos da antissindicalidade e suas formas de expressão, especialmente seu organismo de controle no âmbito da OIT – comumente conhecido como o Comitê de Liberdade Sindical – CLS – materializado na apresentação de casos nacionais paradigmáticos submetidos à apreciação desse órgão.

### 3.1 LEGITIMAÇÃO NORMATIVA E INSTITUCIONALIZAÇÃO UNIVERSAL DA LIBERDADE SINDICAL

Uma das maiores conquistas do ser humano foi a consagração de direitos humanos em instrumentos jurídicos nacionais e internacionais. Um embate, todavia, ocorreu, relativo à questão da adoção de uma teoria universalista em contraposição a uma teoria particularista dos direitos humanos. Isso porque enquanto a primeira (universalista) não leva em conta diferenças de ordem econômica, social ou cultural entre as pessoas, acentuando um caráter uniforme para os direitos humanos, a segunda (particularista), desenvolvida a partir dos direitos sociais, faz referência a seres humanos particulares, sem tender para o gênero humano como um todo. A solução para essa questão é atingida quando ambas são concorrentes, de modo a complementarem-se mutuamente, conforme propõe Barzotto.<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup> ZEGARRA, José Marcos-Sánchez; CALDERÓN, Eduardo Rodríguez. **Manual para la defensa de la libertad sindical**. 4. ed. Lima, Peru: OIT; Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013. p. 21.

<sup>85</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores**: atividade normativa da organização internacional do trabalho e os limites do direito internacional do trabalho. Porto



O momento decisivo para a consagração universal dos direitos humanos foi o fim da Segunda Guerra. Esse acontecimento, e as barbáries que dele se seguiram, demonstrou à humanidade a necessidade de “recivilização” do mundo, conforme destaca Mazzuoli.<sup>86</sup>

Os direitos humanos não se confundem com os chamados direitos fundamentais, uma vez que estes (fundamentais) manifestam as aspirações básicas de um grupo de pessoas, enquanto que aqueles (humanos) agregam os valores tidos como gerais a respeito dos seres humanos, considerados em sua essência, conforme aponta Tatyana Friedrich. Além dessa diferença, a autora aborda outra, segundo a qual os direitos humanos são os inscritos em tratados internacionais e os fundamentais estão inseridos nos ordenamentos jurídicos dos Estados, mediante algum procedimento de internalização e/ou reconhecimento nacional, a exemplo da sua presença nas Constituições.<sup>87</sup>

Seguiram-se, ainda, vários outros pactos e protocolos, como os relacionados ao racismo, à discriminação da mulher, aos direitos da criança, à tortura, dentre outros que hoje formam o arcabouço jurídico da Organização das Nações Unidas – ONU de proteção dos direitos humanos. Nesse período, inicia-se o grande destaque às organizações internacionais, que são, segundo Luiz Eduardo Gunther, “formas institucionalizadas de cooperação pacífica entre os Estados com a finalidade de alcançar certos objetivos comuns”.<sup>88</sup>

---

Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 31-33.

<sup>86</sup> “O ‘direito a ter direitos’, segundo a terminologia de Hannah Arendt, passou, então, a ser o referencial primeiro de todo este processo internacionalizante. Como resposta às barbáries cometidas no Holocausto, começa, então, a aflorar todo um processo de internacionalização dos direitos humanos, criando uma sistemática internacional de proteção, mediante a qual se torna possível a responsabilização do Estado no plano externo, quando, internamente, os órgãos competentes não apresentem respostas satisfatórias na proteção dos direitos humanos. A doutrina da soberania estatal absoluta, assim, com o fim da Segunda Guerra, passa a sofrer um abalo dramático com a crescente preocupação em se efetivar os direitos humanos no plano internacional, passando a sujeitar-se às limitações decorrentes da proteção desses mesmos direitos.” MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Direito internacional público: parte geral**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010. p. 172.

<sup>87</sup> FRIEDRICH, Tatyana Scheila. **Normas imperativas de direito internacional privado: *lois de police***. Belo Horizonte: Fórum, 2007. p. 203.

<sup>88</sup> GUNTHER, Luiz Eduardo. A OIT e a uniformização das normas trabalhistas. In: **Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 1, n. 3, p. 11-78, dez. 2011. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=3>>. Acesso em: 09 fev. 2015.

O direito ao trabalho, bem como o direito de organização dos trabalhadores, expressou-se como uma das preocupações centrais dessa época. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, por exemplo, previu os direitos ao trabalho, ao pagamento igual para trabalho igual, o direito a formar e se filiar a sindicatos, o direito ao descanso e ao lazer, dentre outros.<sup>89</sup> O mesmo ocorreu no Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, assinado em 1966, que previu o direito de livre organização dos trabalhadores.<sup>90</sup>

A ONU, indubitavelmente, tem função central na propagação da liberdade sindical enquanto direito humano, haja vista ser um dos instrumentos máximos de persecução e difusão dos direitos humanos. O ano de 1948 torna-se paradigmático nesse aspecto, tendo em vista que ONU dá grandes passos em direção à elevação do direito à liberdade sindical na sua Declaração Universal (art. 20).

É possível chamar esses direitos, pois, de direitos humanos dos trabalhadores, que, referindo-se ao trabalho e aos trabalhadores, são atinentes, para além das condições fundamentais do trabalho, à organização, ação,

---

<sup>89</sup> “**Artigo 23.** 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Todo ser humano que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.” BRASIL.

**Declaração universal dos direitos humanos.** Brasília: Representação da UNESCO no Brasil, 1998. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em 20. jun. 2015.

<sup>90</sup> “**ARTIGO 8º** 1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir: a) O direito de toda pessoa de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias; b) O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas. c) O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas. d) O direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país.” BRASIL. Decreto n. 591, de 06 de julho de 1992. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 07 jul. 1992. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0591.htm)>. Acesso em 20 jun. 2015.

instrumentos de defesa, reivindicação e participação do trabalhador.<sup>91</sup> Tendo em vista essa essencialidade desses direitos é que o Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT<sup>92</sup> editou o verbete n. 37 de sua compilação de decisões e princípios.<sup>93</sup>

Ainda no que tange à essencialidade dos direitos humanos no plano da ONU, o Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais é de grande relevância, uma vez que elenca, em seu artigo 8º, uma série de direitos fundamentais em matéria de Direito Sindical: direito de fundação de sindicatos e de filiação segundo a própria escolha, sujeição somente aos estatutos da entidade, direito de constituição de federações e confederações, bem como de formação e filiação a organizações internacionais, direito de livre exercício das atividades sindicais, salvo restrições legais, e direito de greve.<sup>94</sup>

A OIT, aliás, incluiu a liberdade sindical em sentido lato – com ampla liberdade de associação e o reconhecimento do direito de negociação coletiva – no rol da Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, de 1998, como um dos princípios laborais nucleares à sua existência, ao lado da eliminação de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório, de discriminação em matéria de emprego e da abolição do trabalho infantil.

No mesmo sentido, sobre a aplicabilidade dos direitos sociais, entende Jean-Michel Servais que a implementação de direitos sociais requer medidas

---

<sup>91</sup> MACHACZEK, Maria Cristina Cintra. A liberdade sindical como concretização dos direitos da pessoa humana do trabalhador. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Coord.). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010. p. 273.

<sup>92</sup> A temática acerca da história, formação e funcionamento do Comitê de Liberdade Sindical – CLS será abordada no item 3.2.3 deste trabalho.

<sup>93</sup> “**37.** Um movimento sindical livre não pode se desenvolver num regime que não garanta os direitos fundamentais, especialmente o direito dos trabalhadores sindicalizados de se reunirem em sindicatos próprios, o direito de livre expressão de opinião, verbal ou escrita, e o direito dos trabalhadores sindicalizados de contar, em caso de detenção, com as garantias de um processo judicial regular formalizado o mais cedo possível.” **O DIREITO coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais:** a liberdade sindical – compilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Revisão técnica de Sandro Lunard Nicoladeli e Tatyana Scheila Friedrich. São Paulo: LTr, 2013. v. 2. p. 30.

<sup>94</sup> BRASIL. Decreto n. 591, de 06 de julho de 1992. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 07 jul. 1992. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0591.htm)>. Acesso em 20 abr. 2016.

legais, a exemplo de uma legislação protetora, instrumentos judiciais e sanções, e, também, políticas públicas e programas sociais adequados.<sup>95</sup> Logo, a liberdade sindical, pela sua centralidade, é um dos direitos humanos do trabalho mais fundamentais, porquanto assegura a sua concretização e o seu progresso por meio da mobilização dos trabalhadores, na medida em que “os direitos humanos dos trabalhadores, como conjunto de direitos individuais e sociais, podem ser resumidos numa constante luta pela liberdade e igualdade”,<sup>96</sup> tarefa que deve ser levada a cabo pelos sindicatos.

Essa fundamentalidade do valor da liberdade sindical é possuidora de um importante potencial democrático para as relações de trabalho em geral, inclusive no tocante à realidade brasileira, principalmente em se tratando da utilização de duas espécies normativas da Organização Internacional do Trabalho: convenções e recomendações internacionais. Assim, esse “Código Internacional do Trabalho”, no que tange à temática atinente à liberdade sindical, deve ser concebido como elemento integrante, estruturante e funcionalizante dos direitos sindicais nas várias realidades nacionais.

### 3.1.1 Elementos constituintes da OIT: história, estrutura e finalidades

Antes de se adentrar no estudo acerca da Organização Internacional do Trabalho – OIT é importante fazer algumas reflexões acerca da matéria do Direito Internacional do Trabalho. Tal introdução é importante, tendo em vista que a manutenção dos direitos sociais, historicamente conquistados pelos trabalhadores, é potencializada com a força das normas internacionais do trabalho.<sup>97</sup>

---

<sup>95</sup> SERVAIS, Jean-Michel. **Derecho internacional del trabajo**. Tradução de Jorgelina F. Alimenti. Buenos Aires: Heliasta, 2011. p. 129.

<sup>96</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da organização internacional do trabalho e os limites do direito internacional do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007. p. 34.

<sup>97</sup> GUNTHER, Luiz Eduardo. **Normas da OIT e direito interno**. 272 f. Dissertação (Mestrado

Os primórdios desse ramo do Direito Internacional remontam à segunda metade do século XIX, concomitantemente ao desenvolvimento do capitalismo europeu e norte-americano, ao nascimento das classes proletárias e ao internacionalismo dos movimentos sindicais e socialistas.

A esse respeito, Ericson Crivelli expõe que, uma vez existentes as condições para a expansão da indústria no regime capitalista, por meio da Revolução Industrial, bem como o surgimento da classe moderna dos trabalhadores, estavam presentes as circunstâncias fáticas para o surgimento do Direito Internacional do Trabalho.<sup>98</sup> Durante o século XIX é que foi desenvolvida a ideia de uma legislação internacional, tendo como fundamento a carência das legislações nacionais para a solução dos problemas nas relações trabalhistas e de produção.<sup>99</sup>

Para Mazzuoli, acredita-se que a origem seja anterior, com os industriais Robert Owen e Daniel LeGrand, na primeira metade daquele século. De qualquer maneira, ele afirma que o Direito Internacional do Trabalho é anterior ao reconhecimento da dignidade do trabalhador por parte de normas de Direito interno – cujas primeiras legislações asseguradoras foram a Constituição do México, de 1917, e a Constituição de Weimar, de 1919.<sup>100</sup> Essas duas Constituições representaram um rompimento com o Estado Liberal de então, o qual acentuava a liberdade, mas, por outro lado, dava espaço para a opressão dos trabalhadores.<sup>101</sup>

---

em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba. 2000. p. 31.

<sup>98</sup> CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010. p. 37.

<sup>99</sup> Acerca desse período histórico, Grossi explica que, para o pensamento da época, o indivíduo estaria voltado a uma perspectiva econômica, de modo egoísta e egocêntrico; a única satisfação seria a individual, por meio da busca pelo lucro. Logo, a luta por uma vida digna passou a ser central para os menos favorecidos e explorados economicamente. Cf. GROSSI, Paolo. **Mitologias jurídicas da modernidade**. Tradução de Arno Dal Ri Júnior. 2. ed. rev. e ampl. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2007. p. 143.

<sup>100</sup> MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 8. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. p. 1092-1093.

<sup>101</sup> RAMOS, Jean Filipe Domingos. **Liberdade sindical: contributo para sua efetivação no Brasil**. 137 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2014. p. 33. Disponível em:

Entre os motivos para a existência do Direito Internacional do Trabalho, na visão de Arnaldo Süssekind, há os econômicos, os quais precisavam ser equilibrados entre os países, a fim de que aqueles que tivessem um nível tutelar maior não sofressem com a concorrência desleal dos que não chegaram a esse patamar.<sup>102</sup> Por sua vez, Crivelli aponta que o processo de formação do Direito Internacional do Trabalho

[...] apresentou três vertentes, até que se pudesse alcançar de fato uma legislação do trabalho internacional: uma primeira, de natureza doutrinária, representada pelo esforço de elaboração de um esboço do que viria a ser o Direito Internacional do Trabalho; a segunda, de natureza política, exemplificadas principalmente pelas reivindicações das organizações de trabalhadores; a terceira e última, de natureza institucional, expressada pelas iniciativas oficiais – de Estado – para a elaboração de uma legislação internacional.<sup>103</sup>

É possível afirmar que essas mesmas razões se mantêm, em virtude da concorrência internacional pela mão de obra mais barata e da facilidade que as empresas têm de mudar suas sedes para locais em que o custo do trabalho é inferior; a desindustrialização sistemática dos países ocidentais, que vem ocorrendo há duas décadas, é outra face desse processo de industrialização dramática de áreas como o sudeste asiático, o sul da África, entre outras regiões.<sup>104</sup>

Nesse sentido, o principal acontecimento na história do Direito Internacional do Trabalho foi, sem dúvida, a criação da OIT, momento muito peculiar, haja vista tal evento ter ocorrido antes da Segunda Guerra, ou seja,

---

<[http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUOS-9K9TKN/disserta\\_o\\_\\_\\_vers\\_o\\_final.pdf?sequence=1](http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUOS-9K9TKN/disserta_o___vers_o_final.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 19. jun. 2015.

<sup>102</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. São Paulo: LTr, 1983. p. 25-26.

<sup>103</sup> CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010. p. 37.

<sup>104</sup> Para melhor compreensão do assunto, sugere-se o *paper* do Banco Mundial, acessível por meio do [sítio eletrônico: <http://www.worldbank.org/depweb/english/beyond/beyondco/beg\\_09.pdf>](http://www.worldbank.org/depweb/english/beyond/beyondco/beg_09.pdf).

contrariando as demais organizações de caráter internacional, que se vincularam à ONU por meio de acordos especiais.<sup>105</sup>

O surgimento da Organização Internacional do Trabalho ocorre num momento de crise mundial, logo após o fim da Primeira Guerra Mundial. Mesmo antes disso, já havia uma necessidade de proteger o trabalho além das legislações nacionais, em razão da expansão mundial do capitalismo.<sup>106</sup> Com efeito, a razão essencial para o surgimento da OIT é concretizar, de modo efetivo e permanente, a internacionalização da proteção dos trabalhadores, com a fixação de um patamar mínimo de direitos e garantias a ser respeitado por todos os países.<sup>107</sup> Mesmo assim, de acordo com Seitenfus, “os governos não levam em consideração estes apelos, pois estão preocupados com a concorrência externa”.<sup>108</sup> a observação de padrões mínimos de trabalho encareceria seus produtos e prejudicaria a competição internacional entre as potências.

Plá Rodriguez também aponta razões específicas para o surgimento da OIT, como, por exemplo, o risco de uma concorrência desleal entre os Estados, uma vez que um país com melhores condições para seus trabalhadores poderia se encontrar em situação de inferioridade econômica em relação a outros que não implementaram tais garantias; também, o surgimento de uma consciência de classe entre trabalhadores de países diferentes, procurando, uns, a mesma condição mais favorável aos trabalhadores de outros países, uma vez que o contato interpessoal possibilita o conhecimento acerca das

---

<sup>105</sup> FRIEDRICH, Tatyana Scheila; PASSOS, André Franco de Oliveira. Direito internacional e liberdade sindical: da teoria geral à necessidade de aplicação prática. In: NICOLADELI, Sandro Lunard; PASSOS, André Franco de Oliveira; FRIEDRICH, Tatyana Scheila (Org.). **O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais**: o direito coletivo na OIT: normas, jurisprudência e reflexões sobre a normatividade protetiva da liberdade sindical. São Paulo: LTr, 2013. v. 1. p. 25.

<sup>106</sup> SEITENFUS, Ricardo Antônio Silva. **Manual das organizações internacionais**. 5. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008. p. 228.

<sup>107</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los convenios internacionales del trabajo**. Montevideo: Faculdade de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965. p. 17.

<sup>108</sup> SEITENFUS, Ricardo Antônio Silva. **Manual das organizações internacionais**. 5. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008, p. 228.

condições de trabalho de ambos e, além disso, possibilita uma ação conjunta na luta por melhores condições de trabalho.<sup>109</sup>

A proibição inspirada pela restritiva Lei *Chapelier* pode ser entendida como um primeiro tratamento internacional da liberdade sindical, pois inspirou leis semelhantes em outros países, como Inglaterra, EUA e França.<sup>110</sup> O cenário passa a mudar apenas em 1824, a partir de uma decisão política do Parlamento britânico.<sup>111</sup>

O primeiro esforço de padronização mínima das relações de trabalho ocorreu numa conferência em Berlim, em 1890, “com a presença de 12 Estados europeus e de técnicos, industriais e operários”, o que fez nascer “o princípio mais original e surpreendente dos organismos internacionais, qual seja, o tripartite que vingará na futura OIT”.<sup>112</sup> Embora nada tenha sido concretamente decidido nessa conferência, proposta pelo Conselho Federal Suíço, pode-se afirmar que o gérmen da OIT foi lançado nessa ocasião.<sup>113</sup>

<sup>109</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los convenios internacionales del trabajo**. Montevideo: Faculdade de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965. p. 19.

<sup>110</sup> SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. **Liberdade sindical como direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2009. p. 103.

<sup>111</sup> “Este cenário internacional desfavorável à liberdade sindical começou a modificar-se em 1824, quando o Parlamento Britânico, sob pressão das chamadas *Trade Unions*, revogou a proibição das coalizões de trabalhadores, seguido, posteriormente, pela França, em 1864.

Desta maneira, a Corte de Massachussets, nos Estados Unidos, em 1842, proferiu decisão histórica para o sindicalismo, ao afirmar a licitude da sindicalização conforme os meios utilizados pelos trabalhadores. Entretanto, a primeira lei afirmativa do direito de sindicalização só viria anos depois, em 1871, na Inglaterra; mas, somente sob a influência da Lei Waldeck-Rousseau, na França em 1884, é que diversos países passaram a reconhecer o direito de sindicalização.” *Idem*.

<sup>112</sup> SEITENFUS, Ricardo Antônio Silva. **Manual das organizações internacionais**. 5. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008. p. 229.

<sup>113</sup> Os suíços Descurtis, católico, e Favon, socialista, apresentaram um pedido conjunto para que o Conselho Federal do país iniciasse diálogos com os demais Estados no sentido de organizar um congresso internacional. Assim foi feito, sendo realizada a conferência na Alemanha, por iniciativa de seu imperador, o qual ordenou ao Chanceler Bismarck que entrasse em contato com seus representantes diplomáticos para organizar uma conferência em Berlim. Plá Rodriguez comenta que a falta de resultados desse congresso se deu em virtude da ausência de melhor preparação e do fato de os representantes dos países não possuírem poder para assumir compromissos em nome de seus Estados. Cf. PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los convenios internacionales del trabajo**. Montevideo: Faculdade de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965. p. 29-30.



Sete anos após esse marco, mais duas conferências, ocorridas em Bruxelas, na Bélgica, e em Zurique, na Suíça, e outra, em 1900, em Paris – onde, nessa última, é criada a “Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores”<sup>114</sup> –, tentaram dar continuidade a essa normatização mínima.

A tragédia material e humana que representou as hostilidades, que ocorreram entre 1914 e 1919, demonstrou que as políticas sociais, e não só as relações internacionais entre os Estados, deveriam ser conduzidas de forma mais transparente pelos governos. É nesse contexto que as conferências internacionais sobre trabalho voltam a ocorrer.<sup>115</sup>

O aumento da sindicalização contribuiu decisivamente para a criação da OIT, bem como sua perspectiva inicial de reconhecimento do direito de associação. A ação sindical de então adquiriu força suficiente para atuar na Conferência da Paz, de 1919, de modo a culminar na criação da Organização Internacional do Trabalho, elencando um rol de princípios justralhistas fundamentais.<sup>116</sup>

Sobre os acontecimentos desse período histórico, Crivelli aponta que a temática atinente a uma legislação internacional do trabalho ganhou tamanha importância após a guerra que na Conferência da Paz, de 1919, o terceiro ponto de ordem do dia já se referia a tal assunto, o qual foi levado a discussão

---

<sup>114</sup> SEITENFUS, Ricardo Antônio Silva. **Manual das organizações internacionais**. 5. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008. p. 229.

<sup>115</sup> “A Conferência Internacional de Berna, em fevereiro de 1919, pretendia criar um Sistema Internacional de Trabalho. Aspirava por reuniões anuais bipartidas entre governos e trabalhadores. Em março de 1919, sindicatos cristãos em Paris solicitavam a formação de um Instituto Internacional do Trabalho tripartite. Foi essa a inspiração que prevaleceu e se transformou no tripartismo no interior da nascente Organização Internacional do Trabalho.” BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores**: atividade normativa da organização internacional do trabalho e os limites do direito internacional do trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007. p. 77.

<sup>116</sup> SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. **Liberdade sindical como direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2009. p. 103-104.

na segunda sessão, para tanto, compôs-se uma Comissão de Legislação Internacional do Trabalho.<sup>117</sup>

Tanto a lentidão no desenvolvimento de normas internacionais quanto o ambiente social e ideológico criado pela Primeira Guerra Mundial, além da solidariedade entre as classes obreiras, foram fatores decisivos para a criação de uma entidade internacional para tratar de matéria trabalhista.<sup>118</sup> Surge, então, a Organização Internacional do Trabalho, prevista na Parte XIII do Tratado de Versalhes, assinado em 28 de junho de 1919.<sup>119</sup> O fim da Primeira Guerra Mundial provocou demanda por trabalhadores, a fim de reconstruírem os locais destruídos pelo conflito, e também nasceu um espírito de humanismo e jurídico possível para fundamentar as bases da OIT.<sup>120</sup>

A primeira conferência da OIT foi no mesmo ano da criação, ou seja, em 1919, na cidade de Washington, tornando-a a “primeira organização especializada de caráter universal.”<sup>121</sup> As questões colocadas na ordem do dia da primeira conferência da OIT eram relativas a adoção da jornada de trabalho de 08 horas por dia e 48 na semana, trabalho de menores e mulheres, dentre outras; o trabalho desempenhado pela comissão que organizou a Conferência de Washington, inclusive, foi intenso, compreendendo a elaboração de questionários dirigidos aos países.<sup>122</sup>

<sup>117</sup> CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010. p. 53.

<sup>118</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los convenios internacionales del trabajo**. Montevideo: Faculdade de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965. p. 37.

<sup>119</sup> Referido tratado passou a vigorar a partir de 10 de janeiro de 1920.

<sup>120</sup> NICOLADELI, Sandro Lunard. A natureza jurídica da liberdade sindical e sua normatividade internacional. In: NICOLADELI, Sandro Lunard; PASSOS, André Franco de Oliveira; FRIEDRICH, Tatyana Scheila (Org.). **O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais: o direito coletivo na OIT: normas, jurisprudência e reflexões sobre a normatividade protetiva da liberdade sindical**. São Paulo: LTr, 2013. v. 1. p. 33.

<sup>121</sup> SEITENFUS, Ricardo Antônio Silva. **Manual das organizações internacionais**. 5. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008. p. 229.

<sup>122</sup> “A Constituição foi minutada entre janeiro e abril de 1919, pela Comissão Laboral prevista pela Conferência de Paz, que se reuniu em Paris, e depois em Versalhes. A Comissão, presidida por Samuel Gompers, chefe da Federação Americana do Trabalho (AFL) nos Estados Unidos, foi composta por representantes de nove países: Bélgica, Cuba, Tchecoslováquia, França, Itália, Japão, Polônia, Reino Unido e Estados Unidos. Disso, resultou uma organização tripartite, a única de seu tipo que reúne representantes de governos,

A composição dessas conferências já demonstra as origens da OIT: à exceção de Cuba e da Tchecoslováquia, os representantes que minutaram a Constituição da OIT eram oriundos de países ou regiões que já tinham um nível de industrialização mediano (Polônia, herdeira de parte da Prússia) ou avançado (Japão, EUA, Reino Unido, França, Bélgica e norte da Itália), o que nos permite concluir que, já no início, a OIT tinha um espírito baseado e centrado nos modelos de relações econômico-sociais dos países industrializados.

É importante registrar que a época da criação da OIT foi de enorme agitação política, econômica e social. Dois anos antes, eclodira a Revolução Russa, o evento que inspiraria revoluções operárias durante todo o século XX; na Alemanha, à queda do Kaiser Guilherme II seguiu-se a luta entre os conservadores, os social-democratas e os comunistas, com revoluções e contrarrevoluções, em 1918 e 1919 – o que resultou no assassinato dos principais líderes comunistas (Rosa Luxemburgo e Karl Liebknecht) e na derrota dos revolucionários inspirados na revolução bolchevique,<sup>123</sup> com a fundação da República.

Como se vê, é possível atestar que a OIT não é uma simples resposta à guerra, mas também, fundamentalmente, resultado supraestatal à forte mobilização da classe operária europeia.

Após a escolha de Genebra como sede da OIT, em 1920, as reuniões nos dois anos seguintes também tiveram uma atividade bastante intensa: chefiada pelo socialista francês Albert Thomas, a Organização publicou mais dezesseis convenções e dezoito recomendações. O ímpeto inicial diminuiu ao longo do tempo. A diminuição da produção normativa da organização, durante o entre-guerras, coincidiu com os relatórios excessivamente críticos da

---

empregadores e trabalhadores nos seus corpos executivos.” ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Orígenes e historia.** Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>>. Acesso em: 25 fev. 2015. (Tradução livre do autor).

<sup>123</sup> HOBBSBAWM, Eric. **Era dos extremos: o breve século XX: 1914-1991.** Tradução de Marcos Santarrita. São Paulo: Companhia das Letras, 1995. p. 61-89, 128.

Comissão de Especialistas (criada em 1926),<sup>124</sup> com o período da grande catástrofe econômica do capitalismo de 1929 em diante, com o desemprego massivo nos países industrializados que se seguiu a esse acontecimento e com o surgimento dos totalitarismos.

A Segunda Guerra praticamente cessou os trabalhos da Organização, que teve um forte ressurgimento com a 26ª Conferência, ocorrida na Filadélfia, em 1944, nos estertores das hostilidades. Quanto a esse aspecto, Crivelli ressalta que essa conferência, realizada durante a guerra e em virtude das alterações que acarretou, relaciona-se a uma fase inédita, marcada por transformações históricas, políticas e normativas ligadas ao pós-guerra.<sup>125</sup> Da Conferência, que contou com a participação de 41 países, foi publicada a Declaração da Filadélfia, que expôs, pela primeira vez de forma clara, os princípios que guiariam a organização.<sup>126</sup> De todo modo, a declaração de princípios estabelece as diretrizes no plano social sinalizando os patamares éticos mínimos viáveis ao mundo do trabalho dentro da comunidade internacional.

Ainda a respeito do período posterior à Segunda Guerra, Ferreira e

<sup>124</sup> Tal Comissão foi criada pela Conferência Internacional do Trabalho a fim de promover supervisão relativamente à aplicação das normas da OIT; sua composição envolve juristas independentes, com a incumbência de examinar relatórios que são encaminhados pelos Estados acerca da aplicação das Convenções ratificadas. A partir dessa análise é produzido um relatório, posteriormente apresentado à Conferência. Mais tarde, a Comissão também passou a apresentar memórias acerca de convenções e recomendações que não foram ratificadas. Cf. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História da OIT**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conhe%C3%A7a-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 25 fev. 2015.

<sup>125</sup> CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010. p. 63-64.

<sup>126</sup> “1) O trabalho não deve ser tratado como uma mercadoria; 2) A liberdade de expressão e de associação constitui condição indispensável para o progresso; 3) A pobreza, onde que esteja, representa uma ameaça para a prosperidade de todos; 4) A luta contra as necessidades deve ser feita com o máximo de energia no seio de cada Nação através de um contínuo e concertado esforço internacional onde os representantes dos trabalhadores e os empregadores, cooperando em pé de igualdade com os governos, participem de discussões livres e de decisões de caráter democrático com o objetivo de promover o bem comum; 5) Todos os seres humanos, de qualquer raça, religião ou sexo, têm o direito de conseguir o seu progresso material e seu desenvolvimento espiritual em liberdade, dignidade, em segurança econômica e comum igualdade de chances.” ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf)>. Acesso em: 11 jun. 2015.

Saldanha apontam a necessidade, a fim de se evitarem experiências históricas negativas, de edificação “de um sistema internacional organizado e articulado”, tendo em conta que “os direitos essenciais do homem não derivam do fato de ser o indivíduo nacional de um determinado Estado, mas do fato de ter como fundamento os atributos da pessoa humana, razão.”<sup>127</sup> Logo, a Organização Internacional do Trabalho reafirma, a partir de 1945, seu papel de agente central no reconhecimento e promoção dos direitos humanos laborais.<sup>128</sup>

Posteriormente, em sua 27ª Conferência, realizada em Paris no ano de 1945, a OIT, que, até então, estava intimamente vinculada à Liga das Nações, torna-se independente, com uma mudança em sua Constituição. Tal alteração teve início na Europa, mas apenas se consolidou em 1946, na 29ª Conferência, realizada em Montreal. É a partir desse momento que a Organização adquire personalidade internacional.

Os primeiros momentos da OIT, ou seja, da sua criação até o início da Grande Depressão, são marcados pelas convulsões sociais posteriores à Primeira Guerra e dedicaram-se a normatizar bandeiras clássicas do movimento operário europeu. Apesar disso, Ana Virgínia Gomes explica que, no que tange a esta primeira fase da OIT, a quantidade de ratificações de convenções, a melhoria da situação dos trabalhadores no século XX e a consolidação da internacionalização do Direito do Trabalho são elementos indicadores da efetividade da atuação da Organização. Além disso, aponta a diversidade de regiões do mundo envolvidas na ação da OIT, uma vez que, em

---

<sup>127</sup> FERREIRA, Rafael Fonseca; SALDANHA, Jânia Maria Lopes. Perspectivas do direito processual internacional dos direitos humanos: desenvolvendo a promoção e a proteção dos direitos humanos. In: **Juris – Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande**, Rio Grande, RS, v. 17, p. 123-144, 2012. Disponível em: <<https://www.seer.furg.br/juris/article/view/3610/2157>>. Acesso em: 23 jun. 2016.

<sup>128</sup> Bobbio explica a virada filosófico-política desse período, no qual o Estado deixa de ter uma posição formal na proclamação de direitos para assumir uma perspectiva garantidora: “nasce o Estado moderno: primeiro liberal, no qual os indivíduos que reivindicam o poder soberano são apenas uma parte da sociedade; depois democrático, no qual são potencialmente todos a fazer tal reivindicação; e, finalmente, social, no qual os indivíduos, todos transformados em soberanos sem distinções de classe, reivindicam – além dos direitos de liberdade – também os direitos sociais, que são igualmente direitos do indivíduo: o Estado dos cidadãos, que não são mais somente os burgueses, nem os cidadãos de que fala Aristóteles”. BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p. 93-94.

1919, dos quarenta e quatro países-membros, vinte e seis não eram europeus.<sup>129</sup>

A segunda fase, posterior à Grande Depressão e à Segunda Guerra, tem uma preocupação mais ampla, materializada pela Declaração da Filadélfia, em melhorar as condições gerais de vida dos trabalhadores – uma “segunda geração” de direitos e uma agenda bastante clara de direitos sociais. A esse respeito, Ramos aponta que uma mudança no sentido da internacionalização dos direitos humanos ocorreu com a Declaração Universal de 1948.<sup>130</sup>

Além disso, a partir da criação da ONU (com a aprovação da Carta das Nações Unidas), a OIT afirma definitivamente sua personalidade jurídica internacional e é transformada em Órgão Especializado da ONU, haja vista o artigo 57 da Carta das Nações Unidas apenas vincular as entidades internacionais especializadas à ONU, o que não significa que façam parte dela.<sup>131</sup>

Daquele momento em diante, a OIT expandiu suas atividades (tem escritórios em vários países do mundo), organizou e profissionalizou sua estrutura e recebeu a quase totalidade dos Estados soberanos do mundo entre seus países-membros.<sup>132</sup> No que tange às convenções internacionais, a OIT passou a dotá-las cada vez mais de técnicas de flexibilidade, a fim de tornar possível sua aplicação em diversos países, em virtude da diferença no nível de desenvolvimento econômico e social entre eles. Quanto à natureza jurídica, a Organização Internacional do Trabalho é

<sup>129</sup> GOMES, Ana Virgínia Moreira. A declaração da OIT de 1998: história, mudanças e desafios. In: GOMES, Ana Virgínia Moreira; FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de (Org.). **A declaração de 1998 da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho**: análise do seu significado e efeitos. São Paulo: LTr, 2014. p. 22-23.

<sup>130</sup> RAMOS, Jean Filipe Domingos. **Liberdade sindical**: contributo para sua efetivação no Brasil. 137 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2014. p. 34. Disponível em: <[http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUOS-9K9TKN/disserta\\_\\_o\\_\\_\\_vers\\_o\\_final.pdf?sequence=1](http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUOS-9K9TKN/disserta__o___vers_o_final.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 19. jun. 2015.

<sup>131</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 119-120.

<sup>132</sup> INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Alphabetical list of ILO member countries (187 countries)**. Disponível em <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>>. Acesso em: 21 abr. 2016.

[...] uma pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente, constituída de Estados, que assumem, soberanamente, a obrigação de observar as normas constitucionais da entidade e das convenções que ratificam, integrando o sistema das Nações Unidas como uma das suas agências especializadas. A *composição tripartida* de sua assembléia geral (Conferência Internacional do Trabalho), do Conselho de Administração e de que quase todos os seus órgãos colegiados, nos quais têm assento, com direito a voz e a voto, representantes de Governos e de organizações de trabalhadores e de empregadores, constitui uma das características marcantes da OIT e fator de relevo na formação do alto conceito que desfruta nos planos da cultura, da produção e do trabalho.<sup>133</sup>

A estrutura da OIT, como mencionado, é tripartite, ou seja, comporta representantes de governos, de trabalhadores e de empregadores.<sup>134</sup> Seitenfus afirma que “a OIT possui uma estrutura organizacional em três níveis: um pleno, com a Assembleia ou Conferência Geral; um Conselho de Administração e um apoio fundamental de um secretariado permanente”, conhecido como Secretariado ou Escritório Internacional do Trabalho, tendo sua sede em Genebra.<sup>135</sup>

O organismo mais relevante da Organização é a assembleia geral de todos os países-membros, a qual se reúne durante a conferência internacional e que detém o maior poder de deliberação da entidade, além de ser a grande fonte de normas internacionais do trabalho (convenções, recomendações e resoluções).

Abaixo da Conferência Internacional do Trabalho está o Conselho de Administração, o corpo executivo da organização, composto de 56 representantes (28 de governos, 14 de empregados e 14 de empregadores),

<sup>133</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 122.

<sup>134</sup> “Na Conferência plena, os [...] Estados integrantes da OIT se reúnem anualmente. Cada país-membro é representado por quatro delegados; dois representam o Estado, um representa os trabalhadores e um representa os empregadores. Trata-se de um fórum internacional onde é debatida a política social mundial.” SEITENFUS, Ricardo Antônio Silva. **Manual das organizações internacionais**. 5. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008, p. 231-232.

<sup>135</sup> *Idem*.

cuja função é decidir a agenda da Conferência, aprovar e submeter à mesma o orçamento da Organização e eleger o diretor-geral.<sup>136</sup> Dentre os delegados estatais, dez são designados pelos países industrializados mais importantes e os outros eleitos em um rodízio.<sup>137</sup> Os dez países são: Brasil, China, França, Alemanha, Índia, Itália, Japão, Federação Russa, Reino Unido e Estados Unidos.<sup>138</sup>

Como se nota, há uma diferença muito importante na OIT em relação às demais organizações internacionais: é a única que possui, nas suas principais instâncias, representantes não apenas de Estados, mas também da sociedade civil, por meio dos representantes de empregadores e empregados, num modelo adotado com sistema e estrutura de “divisão tripartite”.

Apesar da estrutura de tripartição, a Organização não possui equidade entre as partes nas representações, o que faz Villatore chamar essa estrutura de “pseudotripartição”, pois os Estados têm dois representantes, enquanto que as organizações de empregadores e de trabalhadores têm, cada uma, apenas um.<sup>139</sup>

Por fim, abaixo do Conselho, está o Bureau Internacional do Trabalho (BIT), também chamado de “Oficina Internacional do Trabalho”, ou “Repartição Internacional do Trabalho”, que é o secretariado permanente da OIT, chefiado pelo diretor-geral – atualmente, o britânico Guy Ryder,<sup>140</sup> escolhido pelo Conselho de Administração.

Servais também afirma que uma das mais importantes funções da OIT

<sup>136</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Consejo de administración.** Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/governing-body/lang-es/index.htm>>. Acesso em: 27 fev. 2015.

<sup>137</sup> SEITENFUS, Ricardo Antônio Silva. **Manual das organizações internacionais.** 5. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008, p. 233.

<sup>138</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Consejo de administración.** Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/governing-body/lang-es/index.htm>>. Acesso em: 27 fev. 2015.

<sup>139</sup> VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito internacional do trabalho.** Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2009. p. 65.

<sup>140</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Director general de la OIT.** Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/lang-es/index.htm>>. Acesso em: 28 fev. 2015.



(e também a mais original) é a adoção de convenções e recomendações na área do trabalho. As primeiras (convenções) são instrumentos jurídicos vinculantes para os países depois de sua ratificação e as segundas (recomendações) não têm esse efeito, mas orientam os Estados em determinado sentido.<sup>141</sup>

De modo mais detalhado, Crivelli explica que as recomendações são uma fonte de Direito Internacional do Trabalho, sem natureza de tratado internacional, haja vista a ausência de possibilidade de ratificação por parte dos países-membros. Não obstante, a Constituição da OIT prevê a obrigação de o Estado-membro submeter as recomendações à autoridade competente, a fim de transformá-la em lei ou adotar outra providência para internalizar sua matéria no Direito nacional, além da obrigação de informar, periodicamente, ao Escritório Internacional do Trabalho, quais medidas em consonância com a recomendação foram tomadas.<sup>142</sup>

Estudados os contornos gerais sobre a estruturação e o funcionamento da Organização Internacional do Trabalho, faz-se necessário aprofundar este estudo para tratar da fundamentalidade do Direito Sindical no plano internacional. Esse aspecto é expresso pela normativa da OIT, fazendo com que as declarações, os tratados e as convenções atinentes a essa temática se transformem em instrumentos construtores de uma verdadeira principiologia do Direito Sindical, tendo como núcleo axiológico, evidentemente, a liberdade sindical.

---

<sup>141</sup> SERVAIS, Jean-Michel. **Elementos de direito internacional e comparado do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. p. 33.

<sup>142</sup> CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010. p. 75.

### 3.1.2 Os preceitos de liberdade sindical inscritos nas normas internacionais do trabalho

A fim de iniciar a tratativa acerca do conteúdo da liberdade sindical presente nas normas internacionais do trabalho, já realizada a descrição da natureza jurídica desses instrumentos,<sup>143</sup> é importante fazer uma breve descrição sobre o conteúdo de cada instrumento relativo a essa temática. Para tanto, destacam-se as Convenções ns. 11, 87, 98, 135 e 154.<sup>144</sup>

A Convenção n. 11,<sup>145</sup> intitulada “Convenção sobre Direitos de Associação (Agricultura)” e adotada pela Conferência em 1921 (ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957), trouxe a obrigação a todos os países ratificantes de garantir aos trabalhadores na lavoura idêntico direito de associação usufruído pelos operários da indústria, revogando eventuais disposições normativas nacionais que pudessem causar alguma restrição a esse direito.

A Convenção n. 87,<sup>146</sup> intitulada “Convenção sobre liberdade sindical e proteção do direito de associação” e adotada pela Conferência em 1948 (não ratificada pelo Brasil), estabeleceu o direito de trabalhadores e empregadores, sem distinções ou autorização prévia, constituírem organizações, bem como afiliarem-se a elas, com a única condição de observar seus estatutos; direito

<sup>143</sup> No último item deste estudo será realizada uma descrição acerca das principais recomendações em matéria de liberdade sindical.

<sup>144</sup> Além das convenções e recomendações sobre o tema da liberdade sindical, há um importante documento emanado da Organização Internacional do Trabalho, intitulado “Resolução sobre os direitos sindicais e sua relação com as liberdades civis”, adotado em 15 de junho de 1970, o qual condensa toda a política da OIT acerca dessa matéria, exortando o Conselho de Administração, órgãos de controle e Estados-membros para que se esforcem na consecução de direitos sindicais. Cf. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Derecho sindical de la OIT: normas y procedimientos**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1995. p. 107-111.

<sup>145</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **C011 - Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C011](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C011)>. Acesso em: 02 maio 2016.

<sup>146</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087)>. Acesso em: 02 maio 2016.

das referidas organizações de redigir seus estatutos e regulamentos administrativos, eleger seus representantes, organizar sua administração e atividades e elaborar seu programa de ação; impossibilidade de dissolução das organizações patronais e operárias administrativamente; direito de constituição de federações e confederações e filiação às mesmas; direito de filiação a organizações internacionais; impossibilidade de se condicionar a aquisição de personalidade jurídica pelas entidades representativas a ponto de limitar os direitos de constituição, filiação à entidade e execução de suas atividades; a legislação nacional não pode reduzir os direitos previstos na Convenção.

A Convenção n. 98,<sup>147</sup> intitulada “Convenção sobre o direito de sindicalização e negociação coletiva” e adotada pela Conferência em 1949 (ratificada pelo Brasil em 18 de novembro de 1952), estabeleceu a necessidade de garantia de proteção adequada contra todo ato de discriminação capaz de restringir a liberdade sindical, especialmente quando envolver a sujeição de um trabalhador à condição de não se filiar a sindicato ou deixar de ser membro de sindicato para que obtenha a manutenção de seu emprego, ou, ainda, quando envolver a despedida de um trabalhador ou qualquer forma de prejuízo como consequência de sua filiação ou de atividades sindicais, seja fora do horário de trabalho ou dentro dele (nesta última hipótese, quando autorizado pelo empregador); as organizações sindicais devem ser protegidas contra atos de ingerência<sup>148</sup> de uma em relação às outras, no tocante à sua constituição, funcionamento ou administração; criados organismos adequados às condições nacionais, quando necessário, a fim de garantir o respeito ao direito de sindicalização; devem ser adotadas medidas adequadas para promover, entre empregadores e trabalhadores, o pleno desenvolvimento e uso de

---

<sup>147</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)>. Acesso em: 02 maio 2016.

<sup>148</sup> O artigo 2, 2., da mesma Convenção esclarece que são atos de ingerência, principalmente, as medidas que tendam a promover a criação de organizações de trabalhadores sob o domínio de um empregador ou uma organização de empregadores, bem como quando estes sustentarem economicamente organizações de trabalhadores, a fim de colocá-las sob seu controle.

procedimentos de negociação voluntária, a fim de regulamentar, por meio de contratos coletivos, as condições de emprego.

A Convenção n. 135,<sup>149</sup> intitulada “Convenção sobre representantes de trabalhadores” e adotada pela Conferência em 1971 (ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1990), estabeleceu a obrigação de se garantir proteção eficaz aos representantes de trabalhadores contra todo ato que possa prejudicá-los, incluindo a despedida em razão da sua posição, atividades, filiação a sindicato, participação lícita na atividade sindical; esses representantes devem dispor das facilidades necessárias para permitir o desempenho rápido e eficaz de suas atribuições, o que não pode prejudicar o funcionamento regular da empresa envolvida.

Por fim, a Convenção n. 154,<sup>150</sup> intitulada “Convenção sobre negociação coletiva” e adotada pela Conferência em 1981 (ratificada pelo Brasil em 10 de julho de 1992), proclamou a necessidade de se adotarem medidas adequadas às condições nacionais para fomentar a negociação coletiva, a fim de que ela possa ser exercida por todos os empregadores e categorias de trabalhadores a quem se aplica a referida Convenção; regras de procedimento devem ser pactuadas pelos agentes referenciados; não pode a negociação coletiva ser obstaculizada pela inexistência ou insuficiência de regras acerca de seu desenvolvimento; órgãos e procedimentos laborais sobre solução de conflitos devem estar estabelecidos, de modo a contribuir para o fomento à negociação coletiva; as medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva devem ser objeto de consultas prévias e, quando possível, resultar de acordo entre tais autoridades e as organizações de empregadores e de trabalhadores; as

---

<sup>149</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C135](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135)>. Acesso em: 02 maio 2016.

<sup>150</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C154](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C154)>. Acesso em: 29 abr. 2016.

medidas fixadas para fomentar a negociação coletiva não devem obstaculizar a liberdade nessa negociação.

A liberdade sindical é o princípio do Direito Sindical que se constitui de vários aspectos, quais sejam “*liberdade de associação, liberdade de organização, liberdade de administração, liberdade de exercício das funções e liberdade de filiação sindical*”,<sup>151</sup> sendo que todos partem do mesmo ponto comum, a liberdade sindical.

Para além da presença na Constituição da OIT e na Declaração Universal de Direitos Humanos da ONU, a liberdade sindical foi construída internacionalmente em várias etapas, a exemplo das ações envolvendo a Organização dos Estados Americanos<sup>152</sup> e o MERCOSUL.<sup>153</sup>

Aréchaga sistematiza um histórico do reconhecimento da liberdade sindical pelo Direito Internacional, o que se inicia pela Constituição da OIT. Segundo ele, este documento, quando indica os instrumentos mais adequados para melhorar a situação dos trabalhadores e buscar a paz, faz referência à liberdade sindical. Inclusive, o artigo 41 da Constituição inclui, entre os princípios fundamentais, o direito de associação para todos os objetivos lícitos, tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores.<sup>154</sup>

<sup>151</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 35.

<sup>152</sup> Para a OEA, é a partir do ano de 1948, na chamada “Conferência de Bogotá”, que a liberdade sindical é vista como direito humano. Aliás, foi em 1948 que três importantes pactos internacionais foram lançados, quais sejam: i) a Carta da Organização dos Estados Americanos, ii) o Tratado Americano sobre Soluções Pacíficas (conhecido como “Pacto de Bogotá”) e iii) a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem. Cf. ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Nossa história**. Disponível em: <[http://www.oas.org/pt/sobre/nossa\\_historia.asp](http://www.oas.org/pt/sobre/nossa_historia.asp)>. Acesso em: 27 jun. 2015.

<sup>153</sup> No âmbito do MERCOSUL, o destaque é para a sua Declaração Sociolaboral, “criada como resposta dos Estados-Partes às reiteradas reclamações quanto ao enfoque do bloco regional. Segundo as críticas, havia excesso de influência dos aspectos comerciais, econômicos e tributários da integração, pelo que em muito se descuidava das demandas sociais daí advindas. Após seguidas tratativas – surgidas a partir da criação do Subgrupo de Trabalho nº 11 (atual SGT nº 10) –, consolidaram-se as idéias que viriam, em dezembro de 1998, a possibilitar a assinatura da Declaração Sócio-Laboral do Mercosul, durante a reunião semestral do Conselho do Mercado Comum – CMC.” PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Aplicabilidade da declaração sócio-laboral do MERCOSUL nos estados-partes**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/imprensa/pdf/peduzzi.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2016.

<sup>154</sup> ARÉCHAGA, Justino Jiménez de. **La libertad sindical: bases para una legislación sobre**

Em seguida, a OIT passa a se esforçar no sentido de traduzir esse princípio em convênios internacionais. Inicia-se com o Convênio n. 11, sobre os direitos de associação e coalizão dos trabalhadores agrícolas (1921);<sup>155</sup> posteriormente, tem-se a já citada Declaração da Filadélfia, de 1944, que inicia reafirmando os princípios sobre os quais se assenta a estrutura da OIT, bem como sua ação, figurando, entre eles, as liberdades de expressão e de associação.<sup>156</sup>

Em 1947, a Conferência Internacional do Trabalho, por iniciativa da Federação Sindical Mundial e da Federação Americana do Trabalho, que apresentaram um encaminhamento ao Conselho Econômico e Social das Nações Unidas, definiu as diretrizes para elaborar uma convenção acerca da liberdade sindical. No ano seguinte, os princípios, aprovados, foram consubstanciados na Convenção n. 87, tratando sobre liberdade e autonomia sindical,<sup>157</sup> posteriormente sucedida por todas as demais convenções já indicadas no presente trabalho.

A Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho, de 1998, reposiciona o tema. Com efeito, tal declaração veio reafirmar os princípios da Constituição da OIT, promovendo uma divisão em quatro categorias: I) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, II) eliminação do trabalho forçado ou obrigatório, III) abolição do trabalho infantil e IV) eliminação de discriminação em matéria de emprego e ocupação.<sup>158</sup>

---

sindicatos – protección internacional de la libertad sindical. Montevideo: Fundacion de Cultura Universitaria, 1991. p. 39-40.

<sup>155</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Derecho sindical de la OIT:** normas y procedimientos. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1995. p. 09.

<sup>156</sup> ARÉCHAGA, Justino Jiménez de. **La libertad sindical:** bases para una legislación sobre sindicatos – protección internacional de la libertad sindical. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1991. p. 42.

<sup>157</sup> FERNANDES, Anníbal. Notas sobre a liberdade sindical e a convenção nº 87 da OIT. In: **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v.11, n. 60, p. 18-34, mar./abr. 1986.

<sup>158</sup> GOMES, Ana Virgínia Moreira. A declaração da OIT de 1998: história, mudanças e desafios. In: GOMES, Ana Virgínia Moreira; FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de (Org.). **A declaração de 1998 da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho:** análise do seu significado e efeitos. São Paulo: LTr, 2014. p. 27.

Nesse mesmo sentido é o informe do Diretor Geral da OIT, de 2008, segundo o qual o exercício da liberdade sindical e de associação, bem como o direito de negociação coletiva, pressupõem respeito às liberdades civis fundamentais, particularmente segurança, liberdade de opinião, de expressão, de reunião, direito a um processo justo, com tribunais independentes e imparciais, e também o direito à proteção da propriedade de organizações de empregadores e de trabalhadores.<sup>159</sup>

Definidos os contornos institucionais e principiológicos internacionais sobre a importância da liberdade sindical, voltar-se-á especificamente, para o estudo dessa liberdade no âmbito doutrinário e dos seus organismos de controle.

### 3.1.3 Trabalho decente e liberdade sindical: uma “releitura” dos compromissos da OIT

Os instrumentos internacionais da OIT interligam, cada vez mais, a liberdade sindical ao trabalho decente, este sendo o fundamento daquela. Para a OIT, o trabalho decente é aquele produtivo e remunerado de forma adequada, executado com liberdade, igualdade e segurança, de modo a garantir vida digna ao trabalhador e à sua família. O trabalho, para ser considerado decente, deve satisfazer às necessidades de ordem pessoal e familiar do trabalhador, especialmente no que tange a alimentação, educação, moradia e segurança. Além disso, há necessidade de que existam condições de segurança e saúde, com respeito aos direitos laborais fundamentais, acompanhado de proteção social na impossibilidade de seu exercício e que se garanta renda para fins de aposentadoria. Em virtude de seu valor plural, o trabalho decente também demanda cumprimento das normas internacionais do

---

<sup>159</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica**: lecciones extraídas. Informe global con arreglo al seguimiento de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe I (B). 97ª reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2008. p. 11.

trabalho, promoção de um emprego de qualidade, extensão da proteção social e diálogo social.<sup>160</sup>

O valor jurídico da dignidade do trabalhador na relação de trabalho impõe deveres e limites ao empregador e ao seu poder diretivo, visando proteger o trabalhador e coibir abusos cometidos pelo empregador e/ou por terceiros. Assim, a consolidação desse valor jurídico constitui-se num espaço de mitigação do poder empregatício, além de ser elemento estruturante de um *locus* afirmativo de reconhecimento de direitos fundamentais no ambiente empresarial.

O trabalho digno é, pois, um conceito relativamente novo, fruto do desenvolvimento da concepção de direitos trabalhistas e do princípio da dignidade humana, além da nova visão do trabalho como forma de ascensão e reconhecimento social, ainda que, na época marcada pelo neoliberalismo e pela globalização, o movimento histórico pareça ser desfavorável a esses princípios.

Nesse sentido, é possível pensar numa perspectiva crítica sobre a questão. Há vários entendimentos e opiniões acerca do trabalho decente, inclusive, até mesmo, de modo contraditório, mas que colocam em xeque a questão da globalização econômica, entendida, por aqueles que a defendem desse modo, como o único caminho para o desenvolvimento e progresso material dos Estados, na óptica da livre circulação de bens e capitais, bem como da defesa do funcionamento natural do mercado, conforme apontado por Marcos Supervielle e Héctor Zapirain.<sup>161</sup>

Nesse aspecto, em 1995, a OIT, por meio de seu Conselho de Administração, assumiu como fundamentais para a promoção do trabalho decente sete convenções internacionais.<sup>162</sup> Tais convenções se inserem no

---

<sup>160</sup> **EMPREGO, desenvolvimento humano e trabalho decente:** a experiência brasileira recente. Brasília: CEPAL; PNUD; OIT, 2008. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/publicacoes/emprego/PagIniciais.pdf>>. Acesso em: 25 abr. 2016.

<sup>161</sup> SUPERVIELLE, Marcos; ZAPIRAIN, Héctor. **Construyendo el futuro con trabajo decente.** Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2009. p. 96.

<sup>162</sup> Referidas convenções internacionais são as seguintes: “[...] as Convenções ns. 29 e 105,



desenvolvimento da ideia de ênfase num conjunto de instrumentos que, dada sua relevância, são tidos como centrais dentro da normativa da OIT. Além disso, estão excluídas da possibilidade de tendências revisionais e recebem atenção especial por parte do sistema de controle da Organização. Dessa forma, essas convenções se tornam instrumentos para a efetivação de princípios e direitos fundamentais relativamente ao trabalho humano.<sup>163</sup>

A partir dessa seleção de convenções fundamentais, a OIT adotou, em 1998, sua Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Conforme explicam Supervielle e Zapiroin, os Estados que se tornaram membros da OIT aceitaram os princípios e direitos previstos na Constituição da Organização e também na Declaração de Filadélfia, comprometendo-se a buscar os objetivos gerais da entidade. Tais princípios e direitos fundamentais estão previstos em determinadas convenções reconhecidas como mais relevantes pela Organização. Logo, ainda que algum país-membro não tenha ratificado algum desses instrumentos essenciais, esse Estado deve, mesmo assim, respeitar e promover os fins visados por tais convenções.<sup>164</sup>

Numa reflexão e balanço críticos sobre o sistema normativo da OIT, o ex-chefe do serviço de aplicação de convênios e recomendações da Organização, Von Potobsky,<sup>165</sup> diagnosticou problemas na institucionalidade do processo normativo. Apontou para o declínio quantitativo na produção normativa e de baixa adesão/ratificação pelos países, alertando para um

---

que tratam da proibição do trabalho forçado; as Convenções ns. 87 e 98, que tratam da liberdade sindical e de negociação coletiva; as Convenções ns. 100 e 111, que tratam da igualdade de remuneração e igualdade de trato na ocupação; a Convenção n. 138, que define a idade mínima para o trabalho. A Convenção n. 182, que regula as piores formas de trabalho infantil, foi aprovada na conferência de junho de 1999, passando a compor a relação de convenções que contêm os direitos e princípios fundamentais no trabalho em 2000, quando entrou em vigor com o número mínimo de ratificações.” CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010. p. 163.

<sup>163</sup> SUPERVIELLE, Marcos; ZAPIRAIN, Héctor. **Construyendo el futuro con trabajo decente**. Montevideo, Uruguay: Fundación de Cultura Universitária, 2009. p. 80.

<sup>164</sup> *Ibidem*. p. 83-84.

<sup>165</sup> POTOBSKY, Geraldo Von. El devenir de las normas internacionales del trabajo. **Revista de Derecho Social**, Buenos Aires: Bomarzo, v. 25, n. 3, 2007. p. 12-42.

possível, mas, sobretudo, insinuante processo de esvanecimento do sistema normativo internacional.

Tal sintoma foi debatido nos fóruns da OIT, em grande medida provocado pela bancada patronal e de governos em estágio econômico menos desenvolvido. O movimento interno na Organização Internacional do Trabalho sinalizava para uma pauta moderada na produção normativa, ou uma suavização e limitação dos mecanismos de controle da OIT.

Diante do quadro de tensão, derivado das contradições mundializadas do capital e trabalho, no final da década de 1970, num cenário marcado pela assunção do neoliberalismo como expressão doutrinária da globalização econômica, com o consequente esvanecimento das expressões reguladoras do mercado de trabalho, como também das normas internacionais, haveria uma situação de carência na OIT, exigindo mudanças paradigmáticas e axiológicas em sua atuação normativa.

A saída político-institucional arquitetada para maior efetividade das normas internacionais foi a concentração de normas na referida declaração sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho (1998), indutora de uma concentração e ressignificação de algumas convenções internacionais consideradas essenciais, tendo como ideia-força a concepção de trabalho decente/digno.

Com efeito, Gomes comenta que, a partir do relatório do Diretor-Geral M. Michel Hansenne, produzido para a 81ª Sessão da Conferência Internacional, realizada em 1994, houve diminuição na quantidade de ratificações de instrumentos normativos da OIT, sendo que o aumento no número de Estados-membros que procediam à aprovação de novas convenções não vinha acompanhado das necessárias ratificações por esses mesmos países, além do grande número de convenções desatualizadas. Igualmente, dois eventos motivaram a necessidade de se dar efetividade à proteção do trabalho: i) a Declaração de Copenhague sobre desenvolvimento social, adotada na Conferência Mundial sobre o desenvolvimento social, realizada na Dinamarca, em 1995, e ii) a Declaração de Singapura da

Organização Mundial do Comércio, na qual foi reafirmada a função da OIT para a promoção e aprovação de normas internacionais em matéria trabalhista.<sup>166</sup>

A partir de muitos debates deliberou-se que, para a promoção de direitos fundamentais, a adoção de uma declaração seria mais conveniente. Por influência de governos e dos empregadores, definiu-se que tal documento teria natureza apenas promocional. Assim, em 18 de junho de 1998, na 86ª Conferência, foi aprovada a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento.<sup>167 168</sup>

A Declaração da OIT, de 1998, é extremamente relevante na questão do trabalho decente. Aliás, Stanley Gacek, citando Maupain, afirma que ela é “nada mais que uma revolução em termos jurídicos”,<sup>169</sup> embora não autoexecutório, de caráter *soft law* e “promocional”.<sup>170</sup>

O atingimento dos fins do trabalho decente depende muito da existência de sindicatos fortes, atuantes e combativos, ainda mais

---

<sup>166</sup> GOMES, Ana Virgínia Moreira. A declaração da OIT de 1998: história, mudanças e desafios. In: GOMES, Ana Virgínia Moreira; FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de (Org.). **A declaração de 1998 da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho: análise do seu significado e efeitos**. São Paulo: LTr, 2014. p. 25-26.

<sup>167</sup> CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010. p. 165.

<sup>168</sup> Segundo Thereza Gosdal: “A ‘Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho’ estabelece o objetivo de manter o vínculo entre progresso social e crescimento econômico, assegurando aos trabalhadores a possibilidade de reivindicar, livremente e em igualdade de oportunidades, uma participação justa nas riquezas para as quais contribuíram, assim como a possibilidade de desenvolverem plenamente o seu potencial humano. Esta seria a posição ocupada pelos trabalhadores na sociedade sob o capitalismo, e constitui o conteúdo de sua dignidade.” GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. São Paulo: LTr, 2007. p. 130.

<sup>169</sup> MAUPAIN, Francis. The liberalization of international trade and the universal recognition of workers’ fundamental rights: the new ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its follow-up, in Sicilianos and Gavouneli (eds), Scientific and Technological Developments of Human Rights. *Apud*: GACEK, Stanley. A Declaração sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT de 1998 – Dezesesseis anos depois. In: FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues e GOMES, Ana Virgínia Moreira (Org.). **A declaração de 1998 da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho: análise do seu significado e efeitos**. São Paulo: LTr, 2014. p. 113.

<sup>170</sup> GACEK, Stanley. A Declaração sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT de 1998 – Dezesesseis anos depois. In: FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues e GOMES, Ana Virgínia Moreira (Org.). **A declaração de 1998 da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho: análise do seu significado e efeitos**. São Paulo: LTr, 2014. p. 116.

considerando as forças contrárias ao trabalho, com um capital cada vez mais financeirizado e global. E o fundamento para que o diretor-geral da OIT apresentasse um relatório intitulado “trabalho decente” foi, justamente, o agravamento das consequências oriundas da globalização, a qual sempre é vista de modo otimista, mas que se tornou objeto de preocupação para a OIT, opondo-se à ideia de livre circulação de bens e capital. A noção, pois, do trabalho decente é resgatar a natureza essencialmente humana do trabalho.<sup>171</sup>

A concepção de trabalho decente, ou trabalho digno, possibilita o reconhecimento de direitos num plano pluridimensional, pois o direito político de agregação ao sindicato transcende a vontade individual, traduzindo-se, em verdade, na somatória de vontades individuais, convertidas, agora, numa vontade coletiva, materializada na ideia de sindicato. Por conseguinte, para sua existência e funcionamento, pressupõe-se a presença de uma liberdade política geral, condensada na liberdade sindical, valor supremo constituinte da OIT, patenteado na ideia de trabalho digno.<sup>172</sup>

Por todas essas razões é que a OIT realçou a importância dos direitos sindicais, que correspondem a uma síntese dos direitos e liberdades necessários para a existência e o funcionamento das entidades sindicais, de modo que possam atuar com efetividade na promoção do trabalho; são direitos e liberdades conquistados mediante um longo processo de luta por parte das organizações de trabalhadores contra governos e empregadores. Aliás, a liberdade sindical encontra fundamento não apenas na Constituição da OIT, no Preâmbulo, o qual proclama ser a referida liberdade imprescindível para a paz e harmonia universais, mas também na Declaração de Filadélfia, quando traz a

---

<sup>171</sup> SUPERVIELLE, Marcos; ZAPIRAIN, Héctor. **Construyendo el futuro con trabajo decente**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2009. p. 80-81.

<sup>172</sup> Quanto a esse aspecto, leciona Marcos Alves: “O diálogo social e o diálogo tripartite constituem outra dimensão do trabalho decente. Trata-se de vertente estratégica fundamental para o fortalecimento dos demais aspectos da configuração do trabalho decente. Nesse sentido, evidenciam-se a proteção e o respeito à liberdade sindical e de associação dos trabalhadores, demais da promoção das negociações coletivas. A organização e a união dos trabalhadores para a defesa de seus interesses revelam-se elementos fundamentais, fora de dúvida.” ALVES, Marcos César Amador. Trabalho decente sob a perspectiva dos direitos humanos. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Coord.). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010. p. 338.

necessidade de liberdade de expressão e de associação para que haja um progresso constante.<sup>173</sup>

Foi exatamente com tal concepção de que a OIT elegeu as Convenções ns. 87 e 98 como fundamentais, uma vez que contêm direitos humanos. Enquanto a Convenção n. 87 é considerada um verdadeiro estatuto da liberdade sindical, consagrando princípios de autonomia e amplo poder de atuação às organizações sindicais, a Convenção n. 98 destina-se, além do fomento à negociação coletiva, à proteção das entidades sindicais no desempenho de suas funções, prevendo as situações de ingerência e discriminação, que afrontam a ação organizada de sindicatos e, conseqüentemente, violam o próprio valor da liberdade sindical.<sup>174</sup> Segundo a OIT,

La promoción de esos convenios en todo el planeta y las deliberaciones mantenidas al respecto por los órganos de control de la OIT han influido en muchas legislaciones y prácticas nacionales a lo largo de los seis últimos decênios. La novedosa experiencia derivada de la Declaración de 1998 movilizó aún más el respaldo internacional a la libertad de asociación y la libertad sindical, así como al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. En muchos Estados Miembros de la OIT se há mantenido la atención sobre esas cuestiones mediante programas de cooperación técnica.<sup>175</sup>

Osvaldo Mantero de San Vicente explica que o processo de universalização dos princípios da liberdade sindical promove profunda transformação nos direitos humanos, de modo que os direitos fundamentais não são mais vinculados exclusivamente a indivíduos, mas a grupos sociais.

<sup>173</sup> ZEGARRA, José Marcos-Sánchez; CALDERÓN, Eduardo Rodríguez. **Manual para la defensa de la libertad sindical**. 4. ed. Lima, Peru: OIT – Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013. p. 57-58.

<sup>174</sup> SUPERVIELLE, Marcos; ZAPIRAIN, Héctor. **Construyendo el futuro con trabajo decente**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2009. p. 80-81.

<sup>175</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica**: lecciones extraídas. Informe global con arreglo al seguimiento de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe I (B). 97ª reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2008. p. 01.

Por outro lado, esses direitos não possuem mais o *status* de meras liberdades, onde o Estado não pode intervir, mas assumem a posição de verdadeiros direitos subjetivos, acarretando obrigações para o Estado. A liberdade se torna, pois, direito subjetivo que tem como destinatário o Estado, o qual deve assegurá-la.<sup>176</sup>

Segundo Zegarra e Calderón, direitos humanos e liberdade sindical são indivisíveis relativamente a cinco aspectos: i) direito à liberdade e segurança para proteção contra prisão arbitrária, ii) liberdade de expressão e de opinião, manifestadas por qualquer meio de comunicação, iii) direito de reunião, iv) direito a um processo regular perante tribunais independentes e imparciais e v) direito à proteção da propriedade das organizações sindicais.<sup>177</sup>

Portanto, a liberdade sindical, configura-se numa das dimensões do projeto universal do trabalho decente. Sua faceta promotora da livre união e organização dos trabalhadores estabelece pontes com as premissas da OIT inseridas na perspectiva do diálogo social e do tripartismo, o que auxilia na promoção dos demais elementos fundamentais relativos ao trabalho decente (erradicação do trabalho escravo/infantil e enfrentamento das questões discriminatórias no mercado de trabalho).

As normas internacionais do trabalho, para além de meras normativas internacionais condensadas em normas programáticas ou instrumentalizadas em intenções programáticas dos países perante a OIT, devem ser efetivadas de modo concreto na sua normatização interna. Dessa maneira, os movimentos de internalização da regulação de atividades envolvidas na pauta do trabalho decente reconfiguram os paradigmas conceituais do Direito do Trabalho, devidamente articulados numa perspectiva de globalização inclusiva e incorporadora dos direitos sociais, tendo o movimento sindical como protagonista desta nova agenda.

---

<sup>176</sup> SAN VICENTE, Osvaldo Mantero de. **Derecho sindical**. Montevideo, Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria, 1998. p. 59.

<sup>177</sup> ZEGARRA, José Marcos-Sánchez; CALDERÓN, Eduardo Rodríguez. **Manual para la defensa de la libertad sindical**. 4. ed. Lima, Peru: OIT; Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013. p. 59.

### 3.2 DOCTRINA DA LIBERDADE SINDICAL NA OIT: VALOR JURÍDICO, VIOLAÇÕES E SISTEMA DE CONTROLE

A liberdade sindical, no âmbito internacional, foi sistematizada e normatizada pela agência especializada da ONU para tratar dessa matéria, a OIT, e, posteriormente, também por diversos outros documentos regionais. Desse modo, vários estudiosos desenvolveram conhecimentos relativos a essa temática, definindo, classificando e apresentando os contornos teóricos acerca dessa liberdade fundamental. A esse respeito, inclusive, Antonio Baylos Grau entende ser impossível imaginar uma Constituição democrática sem que haja previsão do direito à liberdade sindical.<sup>178</sup>

A liberdade sindical, todavia, está, como qualquer liberdade, sujeita a violações, ou limitações, pelo que se faz necessário abordar a questão daqueles atos que se opõem a essa liberdade, ou seja, os atos que limitam a liberdade sindical, obstaculizam-na. Está-se referindo aos chamados “atos antissindicais.”

É importante frisar que os sindicatos estão, geralmente, dentre os primeiros organismos a sofrerem repressão em regimes antidemocráticos. Martinez assim entende, afirmando que a liberdade sindical é um dos primeiros direitos a se tornar objeto de restrição em regimes totalitários. Quanto maior o autoritarismo, menor a liberdade sindical, e vice-versa, característica presente em diversos Estados da América Latina, marcados pelo intervencionismo estatal.<sup>179</sup>

Tendo essas considerações em mente, neste capítulo, serão analisados os mais importantes aspectos atinentes aos contornos teóricos da liberdade sindical para, posteriormente, ser desenvolvida a análise acerca da violação à liberdade sindical, assunto que, no plano internacional, encontra um

---

<sup>178</sup> GRAU, Antonio Baylos. **Sindicalismo y derecho sindical**. 5. ed. Albacete, Espanha: Editorial Bomarzo, 2011. p. 09.

<sup>179</sup> MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 100.

*locus* próprio, qual seja o Comitê de Liberdade sindical da Organização Internacional do Trabalho.

### 3.2.1 Morfologia doutrinária da liberdade sindical

Analizados os aspectos internacionais atinentes à proclamação da liberdade sindical, agora serão estudadas as facetas desse direito fundamental. Afinal, conforme assinala Alfredo Ruprecht, para que a atividade sindical seja livre há necessidade de uma série de garantias frente ao empregador, ao Estado e até aos demais trabalhadores.<sup>180</sup>

Mauricio Godinho Delgado categoriza a liberdade sindical como um princípio de Direito coletivo, ensinando que tal princípio envolve as liberdades de criação e/ou vinculação a alguma entidade associativa, a qual seria a dimensão positiva, e também a faculdade de rompimento dessa filiação, que corresponde à dimensão negativa; por outro lado, a liberdade sindical também englobaria a livre criação e extinção de sindicatos, sendo a extinção somente por iniciativa da própria entidade; por fim, relativamente aos trabalhadores, estes poderiam filiar-se e desfiliar-se da entidade sindical quando lhes aprouvesse.<sup>181</sup>

Também para Gino Giugni, o direito à liberdade sindical é um princípio, e se apresenta como um “direito público subjetivo”, impedindo ao Estado estabelecer “fins e formas organizativas da realidade sindical”. Ressalta, entretanto, que a liberdade sindical tem maior potencialidade de violação não nas relações entre as entidades sindicais e o Estado, mas entre os próprios

---

<sup>180</sup> RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**. Tradução de Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995. p. 228.

<sup>181</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 48-49.



sujeitos privados, ou seja, trabalhadores e empregadores.<sup>182</sup>

Nesse sentido, Helios Sarthou acrescenta que essa liberdade deve vir acompanhada da garantia de outros direitos igualmente fundamentais, tais como as liberdades de integridade física e moral, de expressão e de reunião. Apresenta-se, portanto, a liberdade sindical como complexa, não possuindo máxima efetividade se não estiver acompanhada de outras liberdades civis e políticas. Para o referido autor:

La libertad sindical es profundamente solidaria con las demás libertades que integran el sistema de derechos humanos reconocidos. Esto fija a la libertad sindical y al derecho colectivo un objetivo esencialmente humanista. Si bien su sujeto propio es el sindicato, ese sujeto colectivo no es un fin en sí mismo sino que es un medio para lograr la libertad, la justicia económica y el bienestar del hombre, que en definitiva debe ser el fin del derecho como el de toda la cultura.<sup>183</sup>

Para Villavicencio Ríos, o princípio da liberdade sindical significa o direito, titularizados por trabalhadores, de constituição e afiliação a organizações sindicais, além da atuação dessas entidades na atividade de defesa e promoção dos interesses de seus representados, sendo, portanto, “um produto da instauração do sistema capitalista e da generalização do trabalho subordinado a partir das revoluções industrial e francesa.”<sup>184</sup>

Segundo essa definição, três seriam os elementos componentes da liberdade sindical: i) liberdade de constituição de entidades sindicais, ii) liberdade de filiação a essas mesmas entidades e iii) ação na defesa de interesses. É uma ideia mais ampla do que a mera fundação e filiação sindicais, uma vez que a ação sindical é tema da maior riqueza quando se fala

<sup>182</sup> GIUGNI, Gino. **Direito sindical**. Tradução de Eiko Lúcia Itioka. São Paulo: LTr, 1991. p. 46-47.

<sup>183</sup> SARTHOU, Helios. **Trabajo, derecho y sociedad**. Estudios de derecho coletivo del trabajo. Tomo I. Montevideo, Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria, 2004. p. 22.

<sup>184</sup> VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. **A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT: sindicalização, negociação coletiva e greve**. Tradução de Jorge Alberto Araujo. São Paulo: LTr, 2011. p. 11.

nesse direito/princípio fundamental da liberdade sindical, e é a partir dele que podem ser visualizadas eventuais antissindicalidades.

A liberdade sindical pode ser analisada em suas dimensões individual e coletiva. A primeira pode ser subdividida em positiva, consistindo no direito de o trabalhador afiliar-se a um sindicato de sua opção (o que pressupõe a aceitação do estatuto da entidade e o pagamento de uma contribuição), e negativa, correspondendo ao direito do trabalhador de não se filiar a entidade sindical alguma.<sup>185</sup>

O aspecto coletivo da liberdade sindical significa o conjunto das prerrogativas e direitos direcionados especificamente à entidade sindical, envolvendo i) o direito de fundação da entidade e ii) o livre exercício da liberdade sindical. Este último está relacionado a vários aspectos: negociação coletiva, greve, eleição de membros para compor comitês de empresa, defesa dos associados em processos judiciais e administrativos, direito de reunião etc.<sup>186</sup>

Antonio Ojeda Avilés comenta que o plano individual da liberdade sindical foi o primeiro a surgir historicamente, compreendendo as faculdades de criar sindicato e afiliar-se a eles, não se afiliar a nenhum e também de participar das atividades que constituem a vida da entidade. Por outro lado, a liberdade sindical no plano coletivo significa a possibilidade de auto-organização sem ingerências por parte de outrem e de utilizar os mecanismos de defesa de interesses e direitos dos trabalhadores classicamente atribuídos aos sindicatos, a exemplo da negociação coletiva e da greve.<sup>187</sup>

Acerca das **funções da liberdade sindical**, Villavicencio Ríos ensina que elas são cinco: i) “função de equilíbrio”, buscando compensar a desigualdade existente entre a figura singular do trabalhador e seu empregador; ii) “função de composição ou pacificação do conflito empresarial”,

---

<sup>185</sup> GRAU, Antonio Baylos. **Sindicalismo y derecho sindical**. 5. ed. Albacete, Espanha: Editorial Bomarzo, 2011. p. 16-18.

<sup>186</sup> *Ibidem*. p. 18-19.

<sup>187</sup> AVILÉS, Antonio Ojeda. **Derecho sindical**. 8. ed. Madrid, España: Editorial Tecnos, 2003. p. 101.

instrumentalizada por meio das negociações do sindicato com o empregador, a fim de evitar uma situação de permanente tensão entre esses dois agentes; iii) “função normativa”, significando a regulação, pelas entidades de representação sindical e empresarial, das condições de trabalho para determinado grupo de trabalhadores e empregadores; iv) “função de coesão social e democracia material”, segundo a qual a ação das organizações de trabalhadores tem, além de um caráter econômico, natureza social, aumentando o grau de democracia de uma dada sociedade; e v) “função de vigência real do Direito do Trabalho”, que implica a existência de mecanismos de fiscalização e efetivação prática do Direito do Trabalho, seja por meio de instrumentos do Estado, seja através dos próprios trabalhadores, os quais necessitam, para tanto, de sindicatos que os conduzam nessa tarefa.<sup>188</sup>

Ao contrário do que se pode pensar, a liberdade sindical não implica apenas comportamentos negativos por parte daqueles a quem essa liberdade se dirige, mas também envolve condutas positivas. Com efeito, Martinez propõe que não há direito fundamental com contornos exclusivamente abstencionistas ou prestacionais; logo, além da não interferência nas entidades sindicais, o exercício da liberdade sindical acarreta para o Estado o dever de impedir violações a esse direito por parte de terceiros, incentivando o diálogo social.<sup>189</sup>

Sobre esse duplo aspecto da liberdade sindical, Villavicencio Ríos atesta que a **proteção negativa** se coloca no plano estatal, visando a supressão de quaisquer limites ou dificuldades ao livre exercício da liberdade sindical. Por outro lado, a **proteção positiva** impõe a adoção de mecanismos, formas de reparação e sanções voltados ao empregador, a fim de garantir a concretização da liberdade sindical.<sup>190</sup>

---

<sup>188</sup> VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. **A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT**: sindicalização, negociação coletiva e greve. Tradução de Jorge Alberto Araujo. São Paulo: LTr, 2011. p. 15-18.

<sup>189</sup> MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 124-125.

<sup>190</sup> VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. **A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT**: sindicalização, negociação coletiva e greve. Tradução de Jorge Alberto Araujo. São Paulo: LTr, 2011. p. 48.

É exatamente no exercício da liberdade sindical que mais aparecem seus obstáculos, representados por comportamentos estatais ou patronais inibidores da efetivação prática do princípio teoricamente proclamado da liberdade sindical, conforme será estudado no próximo item.

### 3.2.2 Antissindicalidade e seus elementos doutrinários

A garantia do valor da liberdade sindical exige um esforço de conceituação e classificação das ações, condutas ou medidas que lhe sejam atentatórias à consecução desse direito. Por essa razão, há necessidade de definição dos contornos da antissindicalidade. A esse respeito, Martinez distingue antissindicalidade e antissindicalismo.<sup>191</sup>

Para o citado autor, o comportamento antissindical é gênero, uma ideia mais abstrata, que comporta ações ou omissões voltadas contra o sindicato e a ação sindical, sejam práticas isoladas ou continuadas. A partir da antissindicalidade tem-se, como espécies, a “antissindicalidade em sentido estrito” (atos antissindicais simples, sem a característica da sistematização) e o “antissindicalismo” (atos antissindicais cuja natureza é complexa, adquirindo caráter sistêmico). Ainda, a expressão “antissindicalidade” tem sido utilizada indistintamente na doutrina brasileira, influência, por certo, dos vocábulos “antisindicalidad”, espanhol, e “antisindacalità”, italiano. De qualquer forma, a referida expressão acaba sendo adotada em virtude da necessidade de se designarem os atos violadores da ação sindical, que correspondem ao aspecto

---

<sup>191</sup> “Dir-se-á “antissindicalidade” (anti + s + sindical + -i- + -dade), então, para designar abstratamente a qualidade ou a condição do que seja hostil à organização ou à ação sindical, independentemente de se tratar de uma atuação isolada ou de uma atividade concertada com fins especificamente definidos. Por outro lado, dir-se-á “antissindicalismo” (anti + s + sindical + -ismo) para tratar designadamente de um contra-movimento ou de uma contradoutrina, cujo objetivo seja o oferecimento de obstáculos ao sindicalismo como um movimento que dá suporte à ação social, reivindicatória ou política empreendida pelas entidades sindicais.” MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 168.

objetivo, quaisquer que sejam os agentes praticantes, correspondente ao plano subjetivo.<sup>192</sup>

Essa perspectiva objetiva, tomando a análise da antissindicalidade como fundamentalmente o estudo das formas de cerceamento da liberdade sindical, subjaz na explicação de Servais, acerca do que seriam práticas antissindicais:

Se um empregador dispensa um trabalhador sindicalizado, suspende-o, transfere-o, rebaixa-o, nega-lhe gratificação, promoção, ou pune-o de outro modo, desde que não o alicia, sua ação não pode ser taxada de discriminatória. Do mesmo modo, uma política dinâmica de incentivo à produtividade e à participação do pessoal nas decisões pode envolver um declínio da presença sindical na empresa, e o empregador não pode ser censurado por isso. Seria, porém, diferente se, agindo assim, perseguisse um objetivo anti-sindical, quer dizer, se sua decisão se explicasse pela filiação sindical de um trabalhador ou por suas atividades num sindicato (iniciativas tomadas tendo em vista a criação ou o reconhecimento desse sindicato; opiniões expressas no curso de reuniões sindicais; reivindicações formuladas, ação sindical, greve...) ou se sua política visasse ao enfraquecimento dos sindicatos.<sup>193</sup>

Os comportamentos antissindicais possuem várias classificações e definições da doutrina especializada, dentre elas a de Martinez,<sup>194</sup> e, de modo mais sintético, César Corsi, o qual define os atos antissindicais como sendo “todas aquellas conductas que, por vía de acción o de omisión, lesionan la libertad sindical afectando a los titulares de este derecho.”<sup>195</sup>

<sup>192</sup> MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 169-170.

<sup>193</sup> SERVAIS, Jean-Michel. **Elementos de direito internacional e comparado do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. p. 59-60.

<sup>194</sup> “[...] as condutas antissindicais, na condição de ilícitos civil-trabalhistas, podem ser entendidas, a partir do seu caráter onicompreensivo, como qualquer ato jurídico estruturalmente atípico, positivo ou negativo, comissivo ou omissivo, simples ou complexo, continuado ou isolado, concertado ou não concertado, estatal ou privado, normativo ou negocial, que, extrapolando os limites do jogo normal das relações coletivas de trabalho, lesione o conteúdo essencial de direitos de liberdade sindical.” MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 239.

<sup>195</sup> CORSI, César Toledo. **Tutela de la libertad sindical**: en especial de la sanción de las prácticas antisindicales. Análisis doctrinario y jurisprudencial. Santiago, Chile: AbeledoPerrot; Thomson Reuters, 2013. p. 103.

Para Baylos, é possível identificar comportamentos hostis que estão fora da órbita exclusiva das relações de trabalho, como no caso do tratamento dispensado pelos meios de comunicação social, os quais, invariavelmente, apontam para abordagens negativas e depreciadoras do movimento sindical e de suas ações.<sup>196</sup>

Por outro lado, Mascaro Nascimento adota uma definição de atos antissindicais tendo em mente a possibilidade de violação de três elementos: i) a atividade sindical, ii) o direito de greve e iii) a negociação coletiva. Nesse sentido, uma conduta antissindical pode ser definida como a ação ou omissão do empregador que procura criar algum impedimento ou limite à ação sindical, ao exercício legal do direito de greve ou à regularidade do processo de negociação coletiva, situação na qual o Estado, por meio de sua jurisdição, pode cessar tal conduta e promover a eliminação das consequências dela decorrentes.<sup>197</sup>

A importância da liberdade sindical reside no fato de que ela se configura como um direito que, em sua promoção prática, encontra numerosos obstáculos, inclusive caracterizando-se pela ocorrência de perseguições e morte daqueles que o invocam. Muitos afirmam a nocividade do sindicato, encarando-o, até mesmo, como sem importância. Todavia, a marca da democracia de um país aparece com a presença de ampla atuação sindical, com garantias legais e jurisprudenciais e mediante promoção internacional, com destaque para a Organização Internacional do Trabalho, possibilitando a emergência de um movimento sindical desenvolvido e atuante.<sup>198</sup>

Os sujeitos envolvidos na conduta antissindical podem ser empregadores ou suas organizações, assim como o Estado (estando na

---

<sup>196</sup> GRAU, Antonio Baylos. **Para qué sirve un sindicato? Introducciones de uso**. Madrid: Catarata, 2012. p. 129-131.

<sup>197</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 173.

<sup>198</sup> BAYLOS, Antonio. Direito à organização sindical livre e democracia: liberdade sindical e representação dos trabalhadores. In: RAMÍREZ, Luis Enrique; SALVADOR, Luiz (Coord.). **Direito do trabalho: por uma carta social latino-americana**. Tradução de Luciana Caplan. São Paulo: LTr, 2012. p. 124.

condição de empregador ou não) e, até, as próprias organizações profissionais contra os empregados ou sindicatos. No que tange a essa última hipótese, Lima e Opuszka destacam que “muitas entidades utilizam a liberdade que lhes foi concedida para praticar atividades consideradas antissindicais, fugindo dessa forma do pleno exercício da atividade sindical.”<sup>199</sup>

Para a doutrina latino-americana, representada por Oscar Ermida Uriarte,<sup>200</sup> a expressão “ato antissindical” (ou prática, conduta) é conceituada como um termo amplo, que abarcaria três noções anteriores existentes sobre a matéria, três expressões que estariam abarcadas nas práticas antissindicais: o “foro sindical”, a “proteção contra atos de discriminação antissindical” e a “proibição de práticas desleais”. Nesta categorização, será detalhado inicialmente o foro sindical, reconhecido como o arcabouço protetivo dirigido aos dirigentes e militantes sindicais, a fim de fornecê-los proteção para o regular desenvolvimento de uma efetiva atividade sindical.

Uriarte frisa que a definição para esse termo é fruto de uma evolução majoritária, portanto não consensual em todos os países que utilizam a ideia de foro sindical. A partir de um resgate histórico, percebe-se que essa expressão, em suas origens, ligava-se, originariamente, à proteção destinada ao dirigente sindical contra despedida.<sup>201</sup>

Apesar de alguns regimes nacionais ainda manterem essa ideia de foro sindical, a opinião majoritária ampliou o conceito, convertendo o foro sindical<sup>202</sup>

<sup>199</sup> LIMA, Priscila Luciene Santos de; OPUSZKA, Paulo Ricardo. A relevância do sindicalismo para a sociedade brasileira. In: **Revista Internacional Consinter de Direito**, Barcelona, ano 1, v. 1, 2015. Disponível em: <<http://editorialjurua.com/revistaconsinter/revistas/ano-i-volume-i/parte-1-direitos-difusos-coletivos-e-individuais-homogeneos/a-relevancia-do-sindicalismo-para-a-sociedade-brasileira/>>. Acesso em: 23 jun. 2016.

<sup>200</sup> URIARTE, Oscar Ermida. **A proteção contra os atos anti-sindicais**. São Paulo: LTr, 1989. p. 09.

<sup>201</sup> *Idem*.

<sup>202</sup> “El fuero sindical es la protección que brinda el legislador principalmente a ciertos representantes sindicales y aquellos trabajadores que, no siéndolo, realizan específicas actividades dispuestas por la ley vinculadas al ejercicio de la libertad sindical, que se materializan en concretas limitaciones a las facultades del empleador, sea por no poder despedir a tales trabajadores, sin previa autorización judicial y por las taxativas causales que fija la ley, sea en materia de *ius variandi* o en lo relativo a la obligatoria tolerancia de los permisos sindicales de los dirigentes sindicales.” CORSI, César Toledo. **Tutela de la libertad**

em uma proteção ampla de direitos sindicais. Dessa forma, o foro sindical seria composto por um “núcleo essencial”, relativo à proteção contra despedida e também outras sanções menos graves, mas também englobaria providências acessórias, a exemplo de acesso ao local de trabalho, sempre no intuito de promover a proteção contra comportamentos antissindicais.<sup>203</sup>

No mesmo sentido, depois da abordagem do foro sindical, Uriarte estuda a noção de “práticas desleais”, originada nos EUA e difundida em alguns países latino-americanos (na maioria dos quais, em verdade, essa noção veio a se somar à de foro sindical).<sup>204</sup>

Alice Monteiro de Barros diferencia as condutas antissindicais das práticas desleais (caracterizadas pela bilateralização destas e a unilateralização naquelas), dos atos de discriminação antissindical (direcionados a apenas um ou a diversos trabalhadores) e também dos atos de ingerência (voltados, especificamente, às organizações de trabalhadores e de empregadores).<sup>205</sup>

---

**sindical:** en especial de la sanción de las prácticas antisindicales. Análisis doctrinario y jurisprudencial. Santiago, Chile: AbeledoPerrot, 2013. p. 57.

<sup>203</sup> URIARTE, Oscar Ermida. **A proteção contra os atos anti-sindicais**. São Paulo: LTr, 1989. p. 09.

<sup>204</sup> “A noção de práticas desleais tem sua origem na ‘Ley Nacional de Relaciones del Trabajo’, de 1935, dos Estados Unidos, também conhecida como ‘lei Wagner’, cujo artigo 8 proíbe determinadas condutas patronais que qualifica como ‘práticas desleais’ (‘unfair labour practices’). Num sistema jurídico-laboral em princípio abstencionista, autônomo e liberal como, pelo menos teoricamente, é a estadounidense, a introdução da proscrição das práticas desleais – que já havia tido um antecedente na ‘Ley Nacional de Recuperación Industrial’, de 1933 – implica, por um lado, introduzir determinadas proteções ao exercício dos direitos sindicais em um esquema geral de ‘fair play’ e, por outro lado, procurar que as limitações que por essa via se impunham ao ‘livre jogo’ das partes, estiveram fundamentadas na necessidade de introduzir ou de assegurar a ética das relações trabalhistas. A referida seção 8 da ‘Wagner Act’ proscovia, como práticas desleais, a obstrução do exercício dos direitos sindicais, os atos de ingerência dos empregados nas organizações dos trabalhadores, certos atos de discriminação anti-sindicais e a recusa de negociar coletivamente. Por sua vez, a jurisprudência foi ampliando e especialmente – pormenorizando casos de práticas desleais. Posteriormente, a ‘Ley de Relaciones Obrero – Patronales’, de 1947, também conhecida como ‘ley Taft-Hartley’ bilateraliza as práticas desleais que, em sua versão original, só podiam ser convertidas pelo setor patronal. A seção 8 da nova lei qualifica também como ‘unfair labour practices’ determinados atos cometidos pelas organizações dos trabalhadores em prejuízo dos empregadores, relacionados, principalmente, com o uso da violência, da intimidação, da represália, da recusa em negociar.” *Ibidem*. p. 10-12.

<sup>205</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Condutas anti-sindicais: procedimento. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, 29 (59), p. 29-44, jan./jun., 1999. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd->



A noção abarcada na moderna expressão de atos antissindicais é a de “atos de discriminação antissindical e atos de ingerência”, ligada ao Direito Internacional do Trabalho ditado pela OIT. Essas expressões, utilizadas nos artigos 1 e 2 da Convenção n. 98, vêm, em certa medida, embora não exatamente, a corresponder, respectivamente, aos conceitos de foro sindical amplo e de práticas desleais e, posteriormente, a facilitar uma aproximação e – talvez – uma superação daqueles conceitos básicos originais.

No tocante à imposição de limites ou dificuldades ao exercício da liberdade sindical, Uriarte precisa o conceito moderno de ato antissindical:

Em resumo, a noção de ato anti-sindical ou prática anti-sindical inclui os conceitos antes analisados: alguns dos atos anti-sindicais derivam de legislação ou atos estatais ou ainda de climas políticos que impedem ou limitam a liberdade sindical, direta ou indiretamente. Outros são o produto de práticas desleais, de atos de ingerência ou de discriminação no emprego. Consequentemente, a proteção contra os atos ou práticas anti-sindicais, inclui toda medida tendente a evitar, reparar ou sancionar qualquer ato que prejudique indevidamente o trabalhador ou as organizações sindicais no exercício da atividade sindical ou a causa desta ou que lhes negue injustificadamente as facilidades ou prerrogativas necessárias para o normal desenvolvimento da ação coletiva.<sup>206</sup>

Segundo Adriane Reis de Araujo, a proteção contra a antissindicalidade tem início antes mesmo da existência de uma entidade sindical, isto é, no próprio processo de fundação. A tutela da liberdade começa nesse momento e se desenvolve durante o exercício das atividades diretiva ou representativa de sindicato.<sup>207</sup>

Numa análise acerca da natureza das violações e do combate ao cerceamento da liberdade sindical, pode-se melhor observar a alarmante

---

[trt3/bitstream/handle/11103/2859/alice\\_monteiro\\_condutas\\_anti-sindicais.pdf?sequence=1](http://trt3/bitstream/handle/11103/2859/alice_monteiro_condutas_anti-sindicais.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 05 jun. 2015.

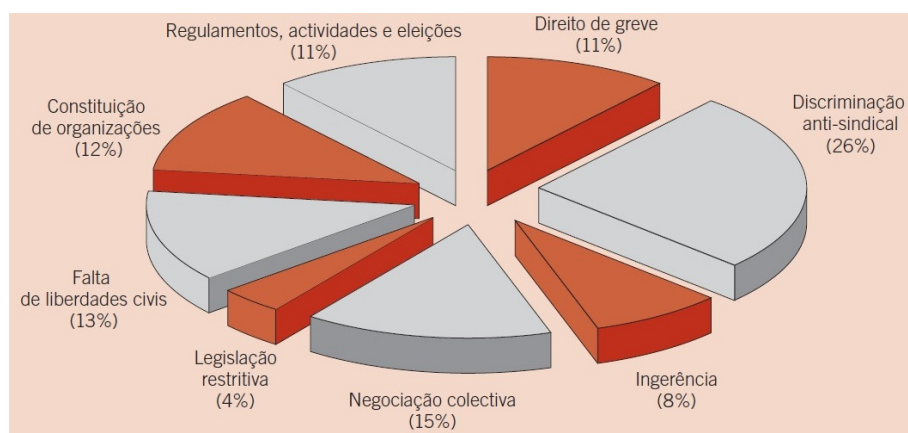
<sup>206</sup> URIARTE, Oscar Ermida. **A proteção contra os atos anti-sindicais**. São Paulo: LTr, 1989. p. 16-17.

<sup>207</sup> ARAUJO, Adriane Reis de. A liberdade sindical e os atos anti-sindicais no direito brasileiro. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, ano XVI, n. 32, p. 29-48, out. 2006.

escala ascendente de antissindicalidades captadas pelas denúncias junto ao CLS e descritas no último relatório “Liberdade sindical na prática: lições a extrair: relatório global de acompanhamento da declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho”, constatando-se que as antissindicalidades estão relacionadas a atos de discriminação antissindical e de ingerência.<sup>208</sup>

A Organização Internacional do Trabalho apresentou, tratando globalmente, as espécies de atos antissindicais mais praticados dentre todos os examinados pelo Comitê de Liberdade Sindical num período específico (2004 a 2007), demonstrando as principais antissindicalidades levadas ao sistema de controle internacional.<sup>209</sup>

**Gráfico 1 - Queixas examinadas pelo Comitê de Liberdade Sindical entre março de 2004 e junho de 2007 (todas as regiões)**



Os relatos trazidos nas queixas apresentadas junto à OIT dão conta de violações contra os sindicalistas ou sindicalizados (despedimentos, despromoções, transferências e não contratação). Outra modalidade de

<sup>208</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Liberdade sindical na prática: lições a extrair: relatório global de acompanhamento da declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Conferência internacional do trabalho. 97ª sessão. Relatório I (B). Lisboa, Portugal: Escritório da OIT em Lisboa, 2008. p. X (Sumário Executivo).

<sup>209</sup> *Ibidem*. p. 10.

antissindicalidade apontada no relatório diz respeito às formas de ingerência estatal na atividade sindical, via pressões aos sindicatos ou estabelecimento controle e requisitos excessivamente rígidos para o registro e reconhecimento das entidades sindicais; ainda na exclusão do direito de negociação coletiva de categorias profissionais ou subordinando as negociações coletivas à política econômica vigente, dentre outras modalidades interventivas.<sup>210</sup>

Conforme se observa, o estudo acerca dos elementos do ato antissindical é de extrema relevância para que sejam elaborados mecanismos estatais repressivos contra esse comportamento. Por isso, ainda que haja uma relação legal de quais sejam os atos violadores da liberdade sindical, não deve ser vista essa enumeração como taxativa, uma vez que as condutas antissindicais são ilimitadas.<sup>211</sup>

Para que a entidade sindical não seja vítima de interferências externas, relativamente à sua administração, a liberdade sindical demanda: i) escolha dos dirigentes da entidade; ii) controle e fiscalização dos atos da direção do sindicato por seus próprios órgãos; iii) proibição de afastamento dos membros da diretoria quando os órgãos sindicais não forem previamente ouvidos; iv) fixação das contribuições devidas ao sindicato; v) instrumentos que impeçam a interferência de uma entidade sindical em outra; e vi) proibição de dirigentes sindicais que tenham identificação com o Estado, para se tornarem representantes deste.<sup>212</sup>

Os atos antissindicais podem se manifestar em vários momentos da relação de emprego, até mesmo antes de seu início, ou seja, esse ilícito pode ocorrer na fase pré-contratual.<sup>213</sup> Para dar efetividade a esse direito, não é lícito

---

<sup>210</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Liberdade sindical na prática**: lições a extrair: relatório global de acompanhamento da declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Conferência internacional do trabalho. 97ª sessão. Relatório I (B). Lisboa, Portugal: Escritório da OIT em Lisboa, 2008. p. X (Sumário Executivo).

<sup>211</sup> CORSI, César Toledo. **Tutela de la libertad sindical**: en especial de la sanción de las prácticas antisindicales. Análisis doctrinario y jurisprudencial. Santiago, Chile: AbeledoPerrot, 2013. p. 160.

<sup>212</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 39.

<sup>213</sup> Por isso, essa ilicitude pode ser imputada ao empregador, utilizando-se a mesma natureza

ao empregador perguntar ao candidato a vaga de emprego se ele tem atuação sindical ou questões relacionadas a filiação a sindicato.<sup>214</sup> Sobre essa mesma questão, Kaufmann lembra que a discriminação do trabalhador pelo empregador por motivos sindicais é muito grave, principalmente em virtude da dificuldade de provar essa situação.<sup>215</sup> Alguns modelos estatais de apreciação, tratativa e repressão das condutas antissindicais em alguns países são apresentados por Monteiro de Barros.<sup>216</sup> Assim, a interpretação é ampla e variada no estudo e enquadramento das violações e, conseqüentemente, no reconhecimento de condutas antissindicais.<sup>217</sup>

---

dos estudos sobre responsabilidade civil. Cf. COELHO, Luciano Augusto de Toledo. **Responsabilidade civil pré-contratual em direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

<sup>214</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Condutas anti-sindicais: procedimento. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, 29 (59), p. 29-44, jan./jun., 1999. Disponível em: <[http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/2859/alice\\_monteiro\\_condutas\\_anti-sindicais.pdf?sequence=1](http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/2859/alice_monteiro_condutas_anti-sindicais.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 05 jun. 2015.

<sup>215</sup> KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Das práticas anti-sindicais às práticas anti-representativas**: sistemas de combate e a tutela de representações coletivas de trabalhadores. São Paulo: LTr, 2005. p. 240-242.

<sup>216</sup> Na Itália, a subordinação a adesão ou não de um trabalhador a sindicato é nula. Por outro lado, quando um empregador impedir o regular exercício da liberdade sindical, as entidades prejudicadas têm legitimidade para recorrer a um juiz local, visando anular o ato e paralisar os seus efeitos. Na Espanha, lei específica prevê medidas que o juiz deve adotar quando do reconhecimento de violação à liberdade sindical, aplicando medidas que visem à paralisação do ato lesivo (tutela inibidora), afastar os efeitos da conduta antissindical adotada (tutela restitutória) e, também, uma reparação econômica em virtude do dano sofrido (tutela reparatória), que envolve, por exemplo, a compensação pelo dano moral causado e lucros cessantes. No Chile, o Código do Trabalho não diferencia atos desleais de práticas antissindicais, tratando, ambos, como atos que violam a liberdade sindical, cominando sanção de multa, que não exclui a responsabilidade na esfera criminal. Cf. BARROS, Alice Monteiro de. Condutas anti-sindicais: procedimento. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, 29 (59), p. 29-44, jan./jun., 1999. Disponível em: <[http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/2859/alice\\_monteiro\\_condutas\\_anti-sindicais.pdf?sequence=1](http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/2859/alice_monteiro_condutas_anti-sindicais.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 05 jun. 2015.

<sup>217</sup> Da análise do modelo comparado é possível identificar algumas cláusulas de instrumentos coletivos em que o direito de sindicalização do trabalhador foi objeto de condicionantes/impedimentos, quais sejam: i) *closed shop*: o empregador deve contratar apenas trabalhadores filiados a sindicato; ii) *open shop*: o empregador admite a contratação de trabalhadores não filiados; iii) *yellow dog contract*: a fim de ser contratado, o trabalhador assume o compromisso de não se filiar a sindicato; iv) *company unions*: compromisso para criação de sindicatos fantasmas; v) *unions shop*: depois de determinado período de tempo de vigência da relação de trabalho, o trabalhador se compromete a aderir a um sindicato; vi) *preferential shop*: mera preferência para contratação de filiados a sindicato; e vii) *label*: significa a inserção da marca do sindicato nos produtos do empregador, a fim de que todos tomem conhecimento de fato que naquela empresa existe sindicalização. Cf. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 45.

Sobre a morfologia dos atos antissindicais, Corsi<sup>218</sup> fornece uma grande variedade de exemplos, que podem ser assim expostos: condutas antissindicais contra os trabalhadores (dirigentes ou associados) ou contra o regular funcionamento da entidade sindical.

Também deve existir um procedimento específico para o tratamento da despedida do empregado sindicalizado ou dirigente sindical, a fim de que não permaneça durante longo afastado de sua ocupação. A esse respeito, Kahn-Freund, numa análise normativa sobre o contexto britânico, ensina que quando tal situação se verificar, a demanda relativa à despedida violadora da liberdade sindical será objeto de um tratamento de urgência, sem prejuízo de outras garantias temporais e pecuniárias para a proteção desse trabalhador.<sup>219</sup>

---

<sup>218</sup> Referido autor destaca condutas antissindicais: a) que afetam os representantes sindicais, compreendendo a separação/despedia ilegal dos representantes sindicais que possuem estabilidade, a negativa de acesso pelos dirigentes sindicais a instalações da empresa ou outras formas de hostilização, outorga de benefícios aos trabalhadores com discriminação relativamente ao dirigente sindical, uso do jus variandi em relação ao dirigente sindical de modo a alterar suas condições ou local de trabalho e impedir o dirigente sindical de promover a execução do contrato de trabalho, com a devida prestação de serviço; b) condutas antissindicais que prejudicam trabalhadores que concorrem à constituição de uma entidade sindical; c) condutas antissindicais voltadas a trabalhadores que se encontram filiados a sindicato ou procuram filiar-se, o que pode envolver ameaça de despedida, despedida de trabalhadores sindicalizados, interpelação de sócios do sindicato a fim de ratificar o desconto da cota relativa à contribuição sindical, ingerências do empregador concernentes à tentativa de promover a renúncia de um dirigente sindical quanto a seu mandato, discriminação antissindical com prejuízo a sócios de um sindicato; d) condutas antissindicais que afetam diretamente a organização sindical, que envolve a falta de desconto ou de depósito das contribuições sindicais, extensão, pelo empregador, de benefícios de instrumento coletivo negociado sem que haja desconto da respectiva contribuição dos trabalhadores beneficiados, intromissão nos atos de comunicação interna da entidade sindical, busca de sindicatos influenciados pela entidade patronal, não reconhecimento da entidade sindical como representante legítima dos interesses da categoria, atos de hostilização contra a entidade sindical; e) práticas antissindicais que afetam os titulares de liberdade sindical que negociam coletivamente, envolvendo a limitação da representação dos interesses dos sócios nas negociações coletivas, negociações paralelas com um grupo de negociação, negociações paralelas com trabalhadores sindicalizados, despedida ou prejuízos a trabalhadores que pretendem negociar, estão negociando ou negociarão coletivamente; f) práticas antissindicais relativamente ao exercício do direito de greve. Cf. CORSI, César Toledo. **Tutela de la libertad sindical**: en especial de la sanción de las prácticas antisindicales. Análisis doctrinario y jurisprudencial. Santiago, Chile: AbeledoPerrot, 2013. p. 189-273.

<sup>219</sup> KAHN-FREUND, Otto. **Trabajo y derecho**. 3. ed. Tradução de Jesús M. Galiana Moreno. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987. p. 300-301.

No tocante à morfologia dos atos antissindicais, Corsi explica que pode compreender atos comissivos e omissivos, unidade ou pluralidade de ações ou de omissões e deve lesar a liberdade sindical.<sup>220</sup>

Não basta a enunciação de direitos para que a esfera jurídica dos titulares da liberdade sindical esteja protegida. Pelo contrário, tendo em vista os numerosos casos analisados nacional e internacionalmente de violação à liberdade sindical, faz-se necessário refletir acerca da eficácia e dos instrumentos de controle para a promoção desse valor fundamental.

A esse respeito, esclarecendo a importância do tema, Marcus Kaufmann assevera que a “mera tentativa de intromissão no sindicato obreiro por parte do patronato ou, mesmo, do Estado, já fere o princípio da pureza, um dos pilares da liberdade sindical coletiva e que sustenta a liberdade de auto-determinação” da entidade sindical.<sup>221</sup>

Bartolomei de la Cruz fornece uma profunda análise acerca dos mecanismos de controle da liberdade sindical e consequente inibição à antissindicalidade, citando, no Direito Comparado, vários organismos responsáveis pela aplicação das normas trabalhistas protetoras, destacando: os órgãos de inspeção do trabalho; comitês sindicais ou conselhos de empresa e comissões paritárias<sup>222</sup> e órgãos administrativos ou judiciais.<sup>223</sup> Todas essas indicações sinalizam políticas assecuratórias da efetividade da liberdade sindical, seja pelo reaparelhamento do Estado (fiscalização do trabalho e organismos administrativos ou judiciais), seja pela democratização dos locais de trabalho (comitê de empresa).

---

<sup>220</sup> CORSI, César Toledo. **Tutela de la libertad sindical**: en especial de la sanción de las prácticas antisindicales. Análisis doctrinario y jurisprudencial. Santiago, Chile: AbeledoPerrot, 2013. p. 160-164.

<sup>221</sup> KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Das práticas anti-sindicias às práticas anti-representativas**: sistemas de combate e a tutela de representações coletivas de trabalhadores. São Paulo: LTr, 2005. p. 180.

<sup>222</sup> Destaque-se que, no caso brasileiro, a fiscalização do trabalho está desprovida de ferramentas adequadas para coibir a antissindicalidade; além disso, carece de regulamentação o artigo 11 da Constituição Federal.

<sup>223</sup> BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Héctor Hugo. **Protección contra la discriminación antisindical**. Ginebra: Oficina Internacional do Trabalho, 1976. p. 81-90.

Sobre essa questão, é interessante ressaltar que o verbete n. 813<sup>224</sup> do Comitê de Liberdade Sindical da OIT enuncia a necessidade de existir legislação estabelecendo recursos e sanções para apreciação de casos envolvendo atos de discriminação antissindical.

Quanto aos procedimentos para prevenção de atos de discriminação antissindical, eles possuem eficácia na medida em que três fatores estiverem presentes: i) o conhecimento, por empregadores e trabalhadores, do conteúdo das normas relativas a casos de violação da liberdade sindical, ii) a efetiva aplicação dessas normas pelas autoridades competentes e iii) sanções suficientemente severas.<sup>225 226</sup>

Quanto a esse aspecto, cabe, agora, analisar os instrumentos jurídicos inibidores da antissindicalidade no seu peculiar organismo de controle: o Comitê de Liberdade Sindical – CLS.

### 3.2.3 Comitê de Liberdade Sindical: organismo singular de monitoramento e interpretação da liberdade sindical

A Organização Internacional do Trabalho tem como uma de suas principais funções (senão a principal) a discussão, elaboração e aprovação de normas internacionais do trabalho, com maior relevância para as convenções, e isso é feito mediante a participação de agentes não exclusivamente estatais,

<sup>224</sup> “**813.** É necessário que a legislação estabeleça explicitamente recursos e sanções contra atos de discriminação antissindical, com o objetivo de assegurar a eficácia, na prática, do artigo 1º da Convenção n. 98”. **O DIREITO coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais:** a liberdade sindical – recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Revisão técnica de Sandro Lunard Nicoladeli e Tatyana Scheila Friedrich. São Paulo: LTr, 2013. v. 2. p. 197.

<sup>225</sup> BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Héctor Hugo. **Protección contra la discriminación antisindical.** Genebra: Oficina Internacional do Trabalho, 1976. p. 91-97.

<sup>226</sup> A tutela da liberdade sindical não se realiza apenas no nível internacional, mas também nacionalmente; e, quando se trata de proteger essa liberdade internamente, pode-se fazê-lo pela via judicial ou administrativa. Cf. SORIA, José Vida; PÉREZ, José Luis Monereo; NAVARRETE, Cristóbal Molina; VIDA, María Nieves Moreno. **Manual de derecho sindical.** 5. ed. Granada, Espanha: Editorial Comares, 2010. p. 120.

ou seja, sua composição e funcionamento, conforme já explicitado, teve enorme contributo do movimento sindical internacional, de modo que trabalhadores e empregadores têm posição destacada, materializada em sua representação nos órgãos deliberativos, inclusive compondo o sistema de administração da Organização.<sup>227</sup>

A Constituição da OIT, por ter como um de seus princípios a promoção da liberdade sindical, não deixa que esse assunto permaneça exclusivamente na esfera de competência interna dos países, chamando para si a apreciação desses atos antissindicais, conforme dispõe o verbete n. 02 do Comitê de Liberdade Sindical.<sup>228</sup> Tal conduta adotada pela Organização está de acordo com a doutrina de Ferreira e Saldanha, que entendem não ser a temática dos direitos humanos apenas de caráter nacional, mas, essencialmente, internacional, “razão pela qual os Estados precisam de mecanismos sólidos que os obriguem internacionalmente a se comprometer com a pauta dos direitos humanos.”<sup>229</sup>

A partir dessas considerações iniciais, podem ser apontados, conforme a doutrina de Crivelli,<sup>230</sup> os três sistemas de controle de normas da OIT (regular, provocado e especial), a partir dos quais a Organização promove as normas, recomendações e princípios de Direito do Trabalho aos países-membros.

<sup>227</sup> SILVA, Roberto Luiz. **Direito internacional público**. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2005. p. 321-326.

<sup>228</sup> “Por força de sua Constituição, a OIT foi criada especialmente para melhorar as condições de trabalho e promover a liberdade sindical nos diferentes países. Disso resulta que as matérias tratadas, nesse âmbito, pela Organização, já não são da competência exclusiva dos Estados e que a ação que empreende para esse fim não pode ser considerada como intervenção nos assuntos internos, uma vez que está nos limites da missão recebida de seus membros, com vista a alcançar os objetivos que lhe foram atribuídos.” **O DIREITO coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais**: a liberdade sindical – recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Revisão técnica de Sandro Lunard Nicoladeli e Tatyana Scheila Friedrich. São Paulo: LTr, 2013. v. 2. p. 23.

<sup>229</sup> FERREIRA, Rafael Fonseca; SALDANHA, Jânia Maria Lopes. Perspectivas do direito processual internacional dos direitos humanos: desenvolvendo a promoção e a proteção dos direitos humanos. In: **Juris – Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande**, Rio Grande, RS, v. 17, p. 123-144, 2012. Disponível em: <<https://www.seer.furg.br/juris/article/view/3610/2157>>. Acesso em: 23 jun. 2016.

<sup>230</sup> CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010. p. 78-89.



A primeira estrutura de controle de normas da OIT, chamada de **sistema de controle regular**, é exercida pela Comissão de Peritos em aplicação de Convenções e Recomendações, tendo como um de seus componentes o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho brasileiro Lelio Bentes Corrêa,<sup>231</sup> e funciona a partir do envio de relatórios periódicos dos Estados-membros à Organização, informando acerca da aplicação das normas contidas nas convenções internacionais, ratificadas ou não. Antes, porém, do envio dessas informações à OIT, referido relatório deve ser objeto de consulta às organizações patronais e profissionais de maior representatividade.

É neste ponto em que mais se manifesta o poder de persuasão da OIT relativamente à adoção das normas internacionais, uma vez que recomendações críticas apresentadas na Conferência, após uma avaliação feita pela Comissão de Aplicação de Convenções e Recomendações, assumem o status de “condenação moral”. Por isso, não obstante a ausência de sanções específicas para a não observância das normas internacionais, a OIT possui esse instrumento, que se manifesta por meio da influência às opiniões públicas dos Estados.

O segundo sistema de controle de normas da OIT é o denominado **por provocação**, e se realiza por meio de reclamações e queixas. As primeiras (reclamações) são apresentadas por organizações de trabalhadores ou de empregadores contra um Estado-membro em virtude do descumprimento de

---

<sup>231</sup> Lelio Bentes Corrêa descreve as atividades desenvolvidas pela Comissão de Peritos em aplicação de Convenções e Recomendações: “Uma vez ratificadas as Convenções, passam os países ratificantes a se submeter aos órgãos regulares de monitoramento da OIT – dentre os quais se destaca a Comissão de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações, composta por 20 juristas recrutados em diversas localidades do mundo, pertencentes a sistemas jurídicos diferentes, que se põem a examinar, todos os anos os relatórios encaminhados pelos países sobre as convenções ratificadas, além de queixas e reclamações por descumprimento, que podem ser encaminhadas por Estados ou organizações representativas de trabalhadores ou de empregadores. Nessas reuniões, as deliberações são tomadas, tradicionalmente, por consenso. É necessário que os Membros da Comissão de Peritos cheguem a uma solução consensual em todos os casos examinados – cerca de dois mil por ano –, de forma que as sessões são muito ricas, os debates profundos e interessantes, mas sempre marcados pelo esforço para se chegar a uma solução que se apresente razoável para todos os seus integrantes.” CORRÊA, Lelio Bentes. Normas fundamentais do trabalho e direitos fundamentais do ser humano. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 75, n. 1, p. 56-61, jan/mar. 2009. Disponível em: <[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/6565/004\\_correa.pdf?sequence=5](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/6565/004_correa.pdf?sequence=5)>. Acesso em: 25 abr. 2016.

uma convenção internacional ratificada; as segundas (queixas), menos comuns, consistem na apresentação de uma denúncia de um Estado-membro contra outro em razão do descumprimento de uma convenção internacional que os dois países tenham ratificado, mas também pode ser formulada por um delegado na Conferência ou, até, *ex officio* pelo Conselho de Administração.

Ao contrário do que ocorre na reclamação, na qual uma comissão tripartite formada pelo Conselho de Administração analisa e delibera sobre as recomendações a serem formuladas contra o Estado-membro, na queixa existe a necessidade de o Estado aceitar ou não as recomendações. Em as aceitando, concordará com a implementação do que foi recomendado; em recusando, poderá apresentar a situação à Corte Internacional de Justiça.

Passos e Friedrich assim diferenciam os sistemas regular e provocado de controle da aplicação das normas da OIT:

A OIT realiza controle da aplicação das suas normas pelos Estados, seja através dos relatórios que eles devem enviar periodicamente à “Comissão de Peritos”, que analisa se a normativa da OIT recebeu a devida atenção do Estado; seja através do procedimento contencioso oriundo de reclamações formuladas por organismos de empregados e empregadores ou de queixas feitas por um Estado contra o outro, para os casos de não aplicação pelo Estado de convenção que ratificou e que ocorre perante a “Comissão de Aplicação de Convenções e Recomendações”.<sup>232</sup>

Finalmente, em virtude da adoção das Convenções ns. 87 e 98, da OIT, ambas regulando aspectos concernentes à liberdade sindical, foram criados mais dois organismos para cuidar dessa temática: o Comitê de

---

<sup>232</sup> FRIEDRICH, Tatyana Scheila; PASSOS, André Franco de Oliveira. Direito internacional e liberdade sindical: da teoria geral à necessidade de aplicação prática. In: NICOLADELI, Sandro Lunard; PASSOS, André Franco de Oliveira; FRIEDRICH, Tatyana Scheila (Org.). **O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais**: o direito coletivo na OIT: normas, jurisprudência e reflexões sobre a normatividade protetiva da liberdade sindical. São Paulo: LTr, 2013. v. 1. p. 27.

Liberdade Sindical e a Comissão de Investigação e Conciliação em Matéria de Liberdade de Associação,<sup>233</sup> constituindo um **sistema de controle especial**.

O Comitê de Liberdade Sindical – CLS da OIT foi criado como um órgão submetido ao Conselho de Administração, cujo principal objetivo é ser um canal específico de monitoramento da liberdade sindical nos diversos países. O CLS não é apenas uma instância de recebimento de queixas e reclamações, mas também tem a função de, eventualmente, desenvolver pesquisas e estudos sobre o assunto, além de visitar países para a elaboração de relatórios.

Segundo Corrêa, somente a existência do CLS já fornece uma ideia a respeito da importância do princípio da liberdade sindical no âmbito da OIT, uma vez que a partir deste é que seriam garantidos todos os outros; sem liberdade para as organizações sindicais, com atuação efetiva na promoção dos interesses dos trabalhadores, nenhum outro direito alcançaria efetividade.<sup>234</sup>

Zegarra e Calderón definem o Comitê de Liberdade Sindical como sendo um instrumento de controle normativo para conhecer das queixas, apresentadas por organizações de trabalhadores ou de empregadores, que envolvam violação à liberdade sindical e emitir recomendações com a finalidade de garantir o exercício da liberdade sindical. Também é possível que o Comitê recomende ao Conselho de Administração da OIT que a queixa seja objeto de análise por parte da Comissão de Investigação e Conciliação, mediante anuência do governo envolvido.<sup>235</sup>

Segundo Sússekind, o Comitê de Liberdade Sindical, instituído, em

<sup>233</sup> GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011. p. 59.

<sup>234</sup> CORRÊA, Lelio Bentes. Normas fundamentais do trabalho e direitos fundamentais do ser humano. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 75, n. 1, p. 56-61, jan/mar. 2009. Disponível em: <[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/6565/004\\_correa.pdf?sequence=5](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/6565/004_correa.pdf?sequence=5)>. Acesso em: 25 abr. 2016.

<sup>235</sup> ZEGARRA, José Marcos-Sánchez; CALDERÓN, Eduardo Rodríguez. **Manual para la defensa de la libertad sindical**. 4. ed. Lima, Peru: OIT – Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013. p. 108.

1951, pelo Conselho de Administração da OIT, se tornou o instrumento mundial de maior eficiência na proteção da liberdade sindical. Possui composição tripartite, formado por nove membros (três representantes de empregados, três de empregadores e três de governos), todos escolhidos pelo Conselho. Tais representantes, todavia, exercem seu mandato com independência. Na hipótese de ausência ou impedimento de algum dos titulares, os suplentes assumem as atividades.<sup>236</sup>

O CLS tem pertinência temática com a Comissão de Investigação e Conciliação, órgão anterior, criado em 1950, ao passo que o CLS foi criado em 1951. Referida Comissão foi fruto de várias consultas realizadas pelo Diretor-Geral da OIT e pelo Secretário Geral da ONU, criada mediante decisão do Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho.<sup>237</sup>

A grande novidade quanto ao sistema de controle, pois, foi possibilitar a fiscalização da aplicação das convenções internacionais da OIT sobre liberdade sindical sem que o Estado-membro as tenha ratificado, uma vez que o fundamento normativo para a promoção dessa liberdade reside na própria Constituição da Organização e na Declaração de Filadélfia.

A respeito do procedimento de análise de queixas pelo CLS, Sússekind esclarece que podem ser legitimados tanto uma organização nacional com interesse direto na situação, uma organização de nível internacional de empregadores ou de trabalhadores, qualificada por ser uma entidade consultiva da OIT, ou, por fim, outras organizações internacionais, patronais ou profissionais, na hipótese em que a questão versada na queixa afetar, de modo imediato alguma associação que lhe seja afiliada.<sup>238</sup>

Importante, ressaltar, ainda, que as queixas apresentadas ao CLS

---

<sup>236</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 275.

<sup>237</sup> ZEGARRA, José Marcos-Sánchez; CALDERÓN, Eduardo Rodríguez. **Manual para la defensa de la libertad sindical**. 4. ed. Lima, Peru: OIT – Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013. p. 105.

<sup>238</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 275-276.

serão apresentadas contra um Estado-membro da OIT ou contra um terceiro, mas é o governo quem sempre a responderá, tendo em vista a obrigação de garantir a liberdade sindical dentro do seu território.<sup>239</sup>

Como se vê, o CLS tem a função precípua de monitorar, evitar e punir eventuais atos antissindicais. A sua perspectiva e diretriz está expressa em seus documentos oficiais:

El principio general adoptado por el Comité en materia de protección contra los actos de discriminación antisindical consiste en que ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, ya sean presentes o pasadas. Esta protección contra actos de discriminación antisindical, prevista en el artículo 1 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (num. 98), abarca no sólo la contratación y el despido sino también cualquier medida que se adopte durante el empleo tales como los traslados y las postergaciones.<sup>240</sup>

Sobre a metodologia de atuação do Comitê (que revela também sua intencionalidade), procura-se chegar a decisões unânimes. O resultado é surpreendente, pois se consegue adotar todas as recomendações com amplo consenso. Tal metodologia acaba por aumentar a legitimidade das decisões do Comitê junto a governos, empregadores e trabalhadores.<sup>241</sup> É importante destacar, também, o fato de que a intervenção feita pelo Comitê não necessita do esgotamento dos instrumentos processuais, administrativos ou judiciais, no âmbito do Estado ao qual se imputa a ocorrência de violação à liberdade sindical.<sup>242</sup>

<sup>239</sup> ZEGARRA, José Marcos-Sánchez; CALDERÓN, Eduardo Rodríguez. **Manual para la defensa de la libertad sindical**. 4. ed. Lima, Peru: OIT – Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013. p. 116.

<sup>240</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **El comité de libertad sindical: impacto desde su creación**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2001. p. 52-53.

<sup>241</sup> *Ibidem*. p. 12.

<sup>242</sup> NICOLADELI, Sandro Lunard. A natureza jurídica da liberdade sindical e sua normatividade internacional. In: NICOLADELI, Sandro Lunard; PASSOS, André Franco de Oliveira; FRIEDRICH, Tatyana Scheila (Org.). **O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas**

No tocante à urgência, existe uma divisão entre casos considerados urgentes e aqueles que não o são. Os primeiros envolvem i) vida ou liberdade de pessoas, ii) condições que afetem o conjunto da ação de um movimento sindical, iii) casos relativos a estados permanentes de emergência e iv) situações que envolvam dissolução de uma organização. Também são considerados prioritários os casos em que já tenha havido apresentação de informe ao Conselho de Administração.<sup>243</sup>

Em suas recomendações, o Comitê pode entender que a situação examinada não mais necessita ser analisada, pois foi constatado não haver violação à liberdade sindical, as questões suscitadas tinham natureza política<sup>244</sup> ou as alegações não tinham condição para exame de mérito, dada a vagueza demasiada. Por outro lado, o CLS pode promover recomendação junto ao Conselho de Administração para que este entre em contato com o governo interessado para informar os problemas detectados e convidá-lo a corrigi-los, estabelecendo prazo razoável para a resposta.<sup>245</sup>

Acerca do procedimento seguido pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT, quando da verificação de queixas atinentes a possível violação da liberdade sindical, há procedimento de verificação que adota os princípios gerais orientadores de um procedimento judicial, guardando as peculiaridades de cada caso.<sup>246</sup> Caso exista uma recomendação pelo CLS, o tratamento do

---

**internacionais:** o direito coletivo na OIT: normas, jurisprudência e reflexões sobre a normatividade protetiva da liberdade sindical. São Paulo: LTr, 2013. v. 1. p. 33.

<sup>243</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Derecho sindical de la OIT:** normas y procedimientos. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1995. p. 130.

<sup>244</sup> Sobre as questões envolvendo natureza puramente política, o CLS editou o verbete n. 13, mas esclarece que pode avaliar medidas de natureza política que gerem repercussões no âmbito da liberdade sindical: “**13.** Não é competência do Comitê, tratar de alegações de natureza puramente política, mas lhe corresponde analisar as disposições de natureza política adotadas por um governo sobre as medidas que podem ter repercussões sobre o exercício dos direitos sindicais.” **O DIREITO coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais:** a liberdade sindical – recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Revisão técnica de Sandro Lunard Nicoladeli e Tatyana Scheila Friedrich. São Paulo: LTr, 2013. v. 2. p. 25.

<sup>245</sup> *Ibidem.* p. 275.

<sup>246</sup> As fases podem ser assim descritas: 1) etapa preliminar – corresponde ao período que se inicia com a apresentação da queixa até o momento em que o Comitê delibera acerca da espécie de análise a ser feita; faz-se o recebimento da queixa, eventualmente são solicitadas informações adicionais ao querelante, e é notificado o governo respectivo, a fim de que

caso difere pela existência ou não da ratificação de alguma ou várias convenções sobre liberdade sindical.

Em existindo ratificação de convenção concernente a liberdade sindical, a avaliação da observância das recomendações emitidas pelo CLS será realizada, normalmente, se se tratar de incompatibilidade entre as normas da OIT e a prática nacional, pela Comissão de Peritos, mas o próprio Comitê pode efetuar essa análise, dependendo da natureza ou da urgência de certas questões.

Por outro lado, na hipótese de o Estado não ter ratificado as convenções atinentes a liberdade sindical, o CLS poderá avaliar regularmente a situação caso não tenha recebido resposta do governo após o encaminhamento das recomendações ou de ter sido a resposta insatisfatória. O Comitê, nesse caso, pode entrar em contato com o Diretor-Geral, a fim de que este chame a atenção do país quanto ao assunto pendente e solicite informações a respeito das recomendações aprovadas pelo Conselho de Administração.<sup>247</sup>

Todas as funções do CLS e as suas investigações demonstram que, apesar de um quadro legal e institucional bastante sofisticado, a antissindicalidade é, ainda, bastante comum, não apenas por comportamentos dos governos ou de seus agentes, como também dos empregadores e/ou de suas organizações, sendo que no caso estatal isso pode ocorrer até mesmo no processo legislativo.

---

apresente sua manifestação; 2) advocação – é a etapa na qual o Comitê emite declaração a respeito da análise que a queixa merece, podendo decidir que não há necessidade de um exame mais profundo; 3) conclusões e recomendações – é o resultado da análise realizada, apresentando-se conclusões e dirigindo recomendações a serem encaminhadas ao Conselho de Administração, a fim de que se garanta ao máximo a liberdade sindical; 4) seguimento – consiste nos atos que o governo está tomando relativamente às recomendações aprovadas. Cf. ZEGARRA, José Marcos-Sánchez; CALDERÓN, Eduardo Rodríguez. **Manual para la defensa de la libertad sindical**. 4. ed. Lima, Peru: OIT – Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013. p. 118-121.

<sup>247</sup> **O DIREITO coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais:** a liberdade sindical – recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Revisão técnica de Sandro Lunard Nicoladeli e Tatyana Scheila Friedrich. São Paulo: LTr, 2013. v. 2. p. 276.

Com efeito, várias liberdades públicas, nas queixas submetidas ao CLS, são apontadas como passíveis de violação, a exemplo dos direitos à segurança pessoal, liberdade de reunião, de opinião, de expressão e a proteção aos locais pertencentes às entidades sindicais. Apesar disso, medidas legislativas que incrementem o Direito Individual em detrimento do Direito Coletivo do Trabalho também podem enfraquecer o movimento sindical, cabendo observar que muitas medidas individuais poderiam ser consideradas, isoladamente, compatíveis com a liberdade sindical, mas em seu conjunto são violadoras dessa liberdade.<sup>248</sup>

Mesmo a despeito de sua função – na prática, julgar atos dos Estados integrantes da OIT e da sua possível politização –, o CLS já goza do respeito dos Estados, uma vez que a definição de sua competência, sendo incumbência apenas do próprio Comitê, afasta as alegações de que uma motivação política pudesse estar por trás das queixas. Por isso, trata-se de um mecanismo de solução de controvérsias de configuração quase judicial.<sup>249</sup>

Em síntese, pode-se dizer, hoje, que o Comitê de Liberdade Sindical, mesmo dentro de suas realidades, restrições e dificuldades, é relevante para a repressão à antissindicalidade no mundo, respondendo a uma necessidade relativa à tutela dos direitos humanos no plano internacional, a fim de que esses direitos sejam aplicados e interpretados por um ente ou organismo diferente do Estado nacional.

O conjunto de decisões emitidas pelo CLS se encontra disponível para consulta, de modo sistematizado, no sítio eletrônico da OIT,<sup>250</sup> o qual ordena os casos relacionando-os com a prática antissindical e respectivos países envolvidos. Para demonstrar os efeitos da aplicação das normas pelo CLS no

---

<sup>248</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Libertad sindical y negociacion colectiva**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1994. p. 15.

<sup>249</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **El comité de libertad sindical: impacto desde su creación**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2001. p. 15.

<sup>250</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Casos sobre libertad sindical**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:20030:0::NO::>>. Acesso em: 23 set. 2015.



caso concreto foram elencados, no próximo tópico, três casos paradigmáticos envolvendo o Brasil.

### 3.3 CASOS NACIONAIS PARADIGMÁTICOS APRECIADOS PELO COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL

O presente tópico visa analisar o trabalho do Comitê de Liberdade Sindical – CLS<sup>251</sup> a partir de casos paradigmáticos relacionados ao Brasil e selecionados a partir dos critérios do ineditismo (caso 11), identidade territorial paranaense (caso 2656) e de ação unificada do movimento sindical brasileiro (caso 2739).

A análise do caso 11 marca a primeira denúncia contra o Brasil no CLS, e trata de provocação feita pela Federação Sindical Mundial – FSM,<sup>252</sup> o qual trazia a lume a legislação getulista, mais especificamente o capítulo da organização sindical da CLT (1943), e a perseguição aos dirigentes e militantes sindicais, além do fechamento da Central Geral de Trabalhadores – CGT pelo Governo Dutra.<sup>253</sup> A pesquisa também optou também por um recorte metodológico a partir de casos envolvendo entidade sindical do território paranaense.<sup>254</sup>

Relativamente ao caso 2656, será analisado o resultado da ação antissindical sistêmica ocorrida em empresa privatizada na onda neoliberal da década de 1990, em que a Empresa Ultrafertil, fabricante de insumos agrícolas,

---

<sup>251</sup> O trabalho do Comitê de Liberdade Sindical já teve estudo científico aprofundado em artigo produzido por Maria Rosária Barbato e Flávia Souza Máximo Pereira. A esse respeito, consultar: BARBATO, Maria Rosária; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. **Atos de discriminação antissindical**: análise de casos submetidos ao comitê de liberdade sindical da organização internacional do trabalho e suas diretivas paradigmáticas. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=faefec47428cf9a2>>. Acesso em: 04 jun. 2016.

<sup>252</sup> De recorte ideológico comunista, representando naquela oportunidade o movimento sindical brasileiro.

<sup>253</sup> Em 1947, quando da decretação de ilegalidade do Partido Comunista Brasileiro – PCB.

<sup>254</sup> Dentre os quais o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Petroquímica do Estado do Paraná – Sindiquímica-PR (caso n. 2016).

foi adquirida, em leilão, por um grupo privado, o qual passou a exercer intensa política hostil à ação sindical no interior da empresa.

O caso mais contemporâneo,<sup>255</sup> de n. 2739, apresentado ao CLS no ano de 2011, expressa a concretude da perseguição e vitimização do movimento sindical brasileiro frente a inúmeras manifestações de antissindicalidade praticadas pelo poder público e pelo patronato nacional.

A esse respeito, a título de categorização histórica e abordando a natureza e autoria das violações, Sandor Rezende classifica os casos apreciados pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT no período antes da ditadura militar, durante ela e após a redemocratização do Brasil, em 1988.<sup>256</sup>

**Tabela 1 – Casos apreciados pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT  
(Democracia X Ditadura)**

<b>Período histórico</b>	<b>Quantidade de casos</b>	<b>Percentual</b>
Até 1964	5	10%
De 1964 a 1988	22	44%
Após 1988	23	46%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Do mesmo modo, a tabela abaixo classifica os casos, identificando-os a partir da autoria da conduta antissindical.<sup>257</sup>

<sup>255</sup> De inédita expressão de unidade política por parte das maiores centrais sindicais brasileiras reconhecidas pelo ordenamento jurídico (CUT, Força Sindical, NCST, UGT e CTB).

<sup>256</sup> REZENDE, Sandor José Ney. **Liberdade sindical: o Brasil sob o olhar da OIT**. 270 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Departamento de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2011. p. 175.

<sup>257</sup> *Ibidem*. p. 178.

**Tabela 2 – Autoria das violações (intervenção ou ingerência, estatal, patronal ou dupla)**

<b>Autoria</b>	<b>Quantidade de casos</b>	<b>Percentual</b>
Estado	25	50%
Empresas Privadas	19	38%
Dupla	6	12%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b> <sup>258</sup>

Por fim, a análise de Rezende apresenta as espécies de antissindicalidades mais praticadas envolvendo o Brasil.<sup>259</sup>

**Tabela 3 – Espécies de antissindicalidades mais praticadas envolvendo o Brasil**

<b>Tipo de alegação</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>
Discriminação antissindical	27	21%
Direito de greve	20	16%
Negociação coletiva	19	15%
Negativa de liberdades civis	19	15%
Legislação restritiva	15	12%
Ingerências	14	11%
Regulamentos, eleições e atividades	11	9%
Criação de organizações	2	2%
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>100%</b>

<sup>258</sup> Igualmente, Rezende analisa os casos envolvendo o Brasil junto ao CLS conforme as categorias profissionais vítimas da violação antissindical. Como categoria mais atingida, aparece a dos metalúrgicos, com 11 casos, representando 18,64% do total; as categorias dos petroleiros, rurais e bancários vêm em segundo lugar no ranking, com sete casos e representando 11,86%, cada; logo após, as categorias de químicos e professores computaram quatro casos e representaram 6,78%, cada uma; em seguida, os metroviários somaram dois casos, representando 3,39% do total; por fim, como categorias gerais ou indeterminadas há seis casos, representando 10,17%, e outras categorias representam 18,64%, com 11 casos. Cf. REZENDE, Sandor José Ney. **Liberdade sindical: o Brasil sob o olhar da OIT**. 270 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Departamento de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2011. p. 180.

<sup>259</sup> *Ibidem*. p. 206. (Quadro alterado pelo autor, para organizar o ranking segundo a quantidade e porcentagem, e corrigido o dado relativo a “negativa de liberdades civis”, que, originalmente, indicava 9%, sendo o número correto 19%).

Demonstrados os aspectos gerais da estrutura e funcionamento do CLS, com a indicação de amostragem da natureza e perfil dos casos envolvidos, passa-se à análise dos casos paradigmáticos anteriormente destacados.

### 3.3.1 Caso n. 11: a estreia do Brasil no CLS – denúncia contra ato do governo brasileiro

A apresentação do Brasil perante o Comitê de Liberdade Sindical foi fruto de um intenso controle estatal sobre os sindicatos a partir da década de 1940. Esse período é marcado por tensões entre o governo e os trabalhadores – que juntos organizaram dezenas de greves. Em resposta a tais atos, então considerados “subversivos”, houve a suspensão das eleições sindicais, das atividades da Confederação dos Trabalhadores (entidade criada em 1946 e ligada ao PCB – vista, portanto, como uma ameaça) e a greve não era mais entendida como um direito.

Além disso, durante o mandato de Getúlio Vargas (1943), houve a nomeação de uma comissão, composta por procuradores da Justiça do Trabalho, cujos esforços resultaram na Consolidação das Leis do Trabalho. A regulamentação trouxe diversas garantias há tempos almejadas; no entanto, no tocante ao movimento sindical, a regulação foi restritiva, estruturando o seu funcionamento sob a tutela estatal.

Em 24 de fevereiro de 1951, a Federação Sindical Mundial apresentou queixa perante o Comitê de Liberdade Sindical da OIT, em virtude das restrições à ação sindical no Brasil, acima citadas.

### 3.3.1.1 As relações de trabalho nas décadas de 1940 e 1950

A partir de 1930, Getúlio Vargas assumiu a Presidência da República, iniciando-se um processo de tutela estatal sobre as relações individuais e coletivas de trabalho.<sup>260</sup> Com efeito, o advento do Decreto n. 19.770, de 19 de março de 1931, provocou uma mudança significativa nas relações coletivas de trabalho, quando os sindicatos foram colocados na posição de “órgão de colaboração” com o Estado. O governo, desejando incentivar a legalização dos sindicatos, forneceu diversos privilégios aos sindicalizados.<sup>261</sup>

A Constituição Federal de 1934 consagrou os princípios da pluralidade e da autonomia sindicais, mas, na prática, manteve o controle estatal sobre os sindicatos, pois concedeu ao Ministério do Trabalho as prerrogativas de aprovar os estatutos e promover o fechamento de entidades sindicais. O período compreendido entre 1934 e a primeira metade de 1935 foi marcado por intensas mobilizações dos trabalhadores organizados.<sup>262</sup>

Em reação e sob o pretexto de impedir um levante encabeçado pela Aliança Nacional Libertadora – ANL que ficou conhecido como “Intentona Comunista” –, o governo editou uma Lei de Segurança Nacional, em 1935, decretando estado de sítio, proibindo o direito de greve e concedendo poderes ao Estado para o combate aos “subversivos”, que se resumiu em perseguição

---

<sup>260</sup> “Qualquer análise do Brasil pós-1930 tem que levar em conta o peso dos 15 anos do primeiro governo Vargas. A importância da figura de Getúlio Vargas; a ideia da necessidade de superação do atraso econômico e social brasileiro pelo desenvolvimento industrial, o autoritarismo com sua crítica feroz às instituições democráticas de relacionamento político (como os partidos, a independência entre os poderes e as eleições), são algumas das heranças que esse governo esforçou-se por legar à história brasileira. Mas a mais importante entre elas foi, sem dúvida, a proposta, difundida nos discursos dos dirigentes da época, de convivência harmônica entre trabalhadores e empresários, arbitrada por um Estado que seria, ainda segundo aqueles discursos, ao mesmo tempo regulador e protetor, apresentando-se como inventor da legislação social.” MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009. p. 61.

<sup>261</sup> Como a possibilidade de eleição de deputados constituintes classistas para a elaboração da Constituição Federal, em 1934.

<sup>262</sup> Além de inúmeras greves realizadas, destacam-se a criação da Frente Sindical Única – FSU, da Confederação Sindical Unitária do Brasil – CSUB e da Aliança Nacional Libertadora – ANL, que contava com o apoio de líderes e entidades sindicais. Cf. MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009. p. 68.

e liquidação das lideranças mais combativas.<sup>263</sup> Com a desmobilização de todo e qualquer movimento contrário ao governo e (ainda) sob o pretexto de uma “ameaça comunista”, Vargas instalou a ditadura do Estado Novo, em 1937.<sup>264</sup>

Em 1939, foi editado o Decreto-Lei n. 1.402, conhecido como “Lei de Regulamentação Sindical” ou “Lei Orgânica da Sindicalização Profissional”. Com ele, verifica-se uma intensificação do controle estatal sobre os sindicatos, instrumentalizada por meio do Ministério do Trabalho,<sup>265</sup> tal como vinha sendo praticado durante toda a década de 1930.<sup>266</sup> O Decreto-Lei n. 2.377, editado em 1940, fez surgir o imposto sindical.<sup>267</sup>

Diante da grande quantidade de diplomas normativos editados nas décadas de 1930 e início de 1940, houve a necessidade de reunir e sistematizar todo esse arcabouço legal.<sup>268</sup> Para tanto, no ano de 1942, Getúlio nomeou uma comissão,<sup>269</sup> cujos esforços resultaram na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de Maio de 1943, tornando-se o centro de regulação das relações individuais de

---

<sup>263</sup> MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009. p. 68-69.

<sup>264</sup> GOMES, Angela de Castro. **A invenção do Trabalhismo**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005. p. 177.

<sup>265</sup> A exposição de motivos do decreto não deixa dúvidas acerca da intenção do governo, no sentido seja de exercer amplo controle sobre os sindicatos: “Toda a vida das associações profissionais passará a gravitar em torno do Ministério do Trabalho: nele nascerão, com ele crescerão; ao lado dele se desenvolverão; nele se extinguirão.” MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009. p. 70.

<sup>266</sup> SEGATTO, José Antonio. **A formação da classe operária no Brasil**. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1987. p. 44.

<sup>267</sup> Consistia no pagamento anual do valor correspondente a um dia de trabalho, para os trabalhadores, e deveria ser pago por todos os membros de uma determinada categoria profissional, fossem ou não sindicalizados.

<sup>268</sup> Como observa Godinho Delgado, “a CLT, na verdade, também alterou e ampliou a legislação trabalhista existente, assumindo, desse modo, a natureza própria a de um código do trabalho.” DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 105.

<sup>269</sup> Composta por Alexandre Marcondes, então Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, que assumiu a presidência, e Luiz Augusto de Rego Monteiro, Arnaldo Lopes Sússekind, Dorval Lacerda e José de Segadas Vianna, estes Procuradores da Justiça do Trabalho.

trabalho,<sup>270</sup> e com destaque, para os fins da presente pesquisa, ao capítulo atinente à organização sindical.

Em 1945, cedendo às exigências das forças políticas de oposição, Vargas promulgou a lei de anistia,<sup>271</sup> fixou a data para as eleições presidenciais e convocou uma Assembleia Nacional Constituinte.<sup>272</sup> No mesmo ano, nas eleições convocadas por Vargas (o qual foi deposto por golpe militar), Eurico Gaspar Dutra foi eleito Presidente. Essa ambiência é descrita por Boris Fausto:

A Constituição de 1946, sem dúvida, afastava-se da Carta de 1937, ao optar pelo figurino liberal-democrático, mas, em alguns pontos, especialmente na área trabalhista, adotou um modelo corporativo, herdado do pós-30. [...] Na parte referente à organização dos trabalhadores, o imposto sindical continuou a ter vigência, assim como o princípio da unidade sindical. Uma fórmula genérica assegurando o direito de greve abriu caminho para a manutenção do Decreto-lei nº 9.070, baixado pelo governo Dutra, em março de 1946 que, na prática, tornava impossíveis as greves legais.<sup>273</sup>

Já nos primeiros meses do mandato de Dutra, os trabalhadores organizaram dezenas de greves. Em resposta, o governo suspendeu as eleições sindicais e criou óbices legais intransponíveis ao exercício do direito de greve.<sup>274</sup>

---

<sup>270</sup> Tal normação trouxe maiores garantias aos trabalhadores, reconhecendo direitos e benefícios há muito buscados, ao mesmo tempo em que o Estado submeteu o movimento sindical a uma regulação muito restritiva no tocante à sua estruturação legal e funcionamento, de modo que a ação sindical foi colocada sob a tutela estatal.

<sup>271</sup> Houve o perdão dos comunistas insurgentes durante o Estado Novo, extinguiu a censura de imprensa, decretou um novo Código Eleitoral, reconheceu partidos políticos – dentre eles o PCB.

<sup>272</sup> SEGATTO, José Antonio. **A formação da classe operária no Brasil**. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1987. p. 48.

<sup>273</sup> FAUSTO, Boris. A vida política. In: GOMES, Ângela de Castro (Coord.). **Olhando para dentro: 1930-1964**. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2013. v. 4. p. 109.

<sup>274</sup> MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009. p. 81-83.

Com o início das tensões entre Estados Unidos e União Soviética, logo após a Segunda Guerra, e o alinhamento do Estado brasileiro à ideologia norte-americana, o PCB foi novamente declarado ilegal, em 1947, e o governo cassou o mandato de seus representantes no Parlamento,<sup>275</sup> além de suspender, através do Decreto Legislativo n. 23.046, de 1947, o funcionamento da Confederação dos Trabalhadores Brasileiros, entidade criada em 1946 e ligada ao PCB.

Estima-se que o Ministério do Trabalho interveio, somente no ano de 1947, em 143 sindicatos, além de ter promovido o fechamento de, aproximadamente, outros 400, no período em que Dutra esteve na Presidência. Com a perseguição política às lideranças do movimento sindical, quer fossem ligados aos comunistas ou não, a alternativa foi a criação de sindicatos não oficiais, na forma de associações profissionais.<sup>276</sup>

Neste período, os candidatos a cargos de direção nos sindicatos deveriam declarar sua ideologia mediante juramento, prática conhecida como “atestado ideológico”. Com isso, o governo visava afastar as lideranças mais combativas, que já tivessem envolvimento com greves ou que fossem ligadas a entidades e partidos declarados ilegais.<sup>277</sup> Eurico Gaspar Dutra terminou seu mandato no final de 1950, dando lugar a Getúlio Vargas, eleito pelo voto popular.

Em fevereiro de 1951, a Federação Sindical Mundial<sup>278</sup> apresentou a queixa n. 11 ao Comitê de Liberdade Sindical da OIT.

---

<sup>275</sup> “O PSD e o PTB juntaram as suas forças, e em 1947 (maio) conseguiram que o Tribunal Eleitoral cassasse o registro do PCB. No ano seguinte, em janeiro, o Congresso cassou os mandatos dos parlamentares comunistas; a imprensa do partido foi tolhida e numerosas prisões ocorreram.” CÂNDIDO FILHO, José. **O movimento operário: o sindicato, o partido**. Rio de Janeiro: Vozes, 1982. p. 161-162.

<sup>276</sup> SEGATTO, José Antonio. **A formação da classe operária no Brasil**. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1987. p. 51.

<sup>277</sup> MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009. p. 86.

<sup>278</sup> A Federação Sindical Mundial (FSM) foi fundada em Paris, na data de outubro de 1945. Sua fundação contou com a participação de delegações sindicais de 55 países, porém com o aprofundamento das disputas surgidas na Guerra Fria (rearmamento, corrida armamentista, e políticas de confrontação), ao final da década de 40, mais exatamente em 1949, esse



### 3.3.1.2 Conteúdo da denúncia

Conforme descrito anteriormente, em 24 de fevereiro de 1951, a Federação Sindical Mundial apresentou queixa perante o Comitê de Liberdade Sindical da OIT, em virtude de restrições à ação sindical no Brasil, promovidas pelo Governo Vargas, por conta da vigência da CLT,<sup>279</sup> cujos principais pontos foram: (i) suspensão das atividades da Confederação dos Trabalhadores do Brasil – CTB, mediante a edição do Decreto n. 23.046, de 1947;<sup>280</sup> (ii) proibição da realização de eleições sindicais em 1943 e a exigência de “atestados ideológicos” para a formalização de candidatura aos cargos de direção de sindicatos, com vistas a impedir a candidatura de pessoas envolvidas em greves; (iii) restrição ao direito de greve pelo Decreto n. 9.070, de 1946, ocorrida no governo Dutra; (iv) a subordinação dos sindicatos ao Estado, que buscava convertê-los em “órgãos de colaboração”, e a criação de um imposto sindical, com o objetivo de financiar a atividade dos sindicatos oficiais controlados pelo Governo.<sup>281</sup>

Sobre a dissolução da CTB, o governo brasileiro informou que, em setembro de 1946, um congresso fora convocado para discutir sobre uma

---

tensionamento dos blocos políticos afetou a unidade da FSM, resultando, em dezembro de 1949, na ruptura de países capitaneados pelos Estados Unidos e Inglaterra, que reunidos em Londres formaram a Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL). Por fim, a FSM ficou com a representação sindical dos países ou de facções sindicais de países os quais detinham orientação comunista. Cf. FEDERAÇÃO SINDICAL MUNDIAL. **História**. Disponível em: <<http://www.wftucentral.org/historia-2/?lang=pt-br>>. Acesso em: 04 maio 2016.

<sup>279</sup> Especialmente na forma como concebido o capítulo destinado à organização sindical e seu respectivo atrelamento ao Estado na concepção corporativa, e também pelo Governo Dutra, em razão de perseguições ao movimento sindical (notadamente com a suspensão da CTB, em virtude da sua proximidade ideológica com o PCB, cuja suspensão de atividades havia sido decretada) e de alterações no texto celetista, tornando o movimento sindical ainda mais controlado pelo Poder Executivo.

<sup>280</sup> BRASIL. Decreto n. 23.046, de 7 de maio de 1947. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 07 maio 1947. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1940-1949/decreto-23046-7-maio-1947-401927-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 04 maio 2016.

<sup>281</sup> No dia 22 de março de 1952, a Federação Sindical Mundial apresentou, no bojo da mesma queixa, outra denúncia a respeito de violação a direitos sindicais, por ocasião de uma greve de trabalhadores da aviação. Da análise feita do conteúdo da queixa, precedida pela manifestação do governo brasileiro, seguiram-se as conclusões do Comitê de Liberdade Sindical.

confederação nacional de sindicatos.<sup>282</sup> Sendo assim, o governo tomou a decisão de suspender a CTB com base no Decreto n. 9.085, de 1946, regulador da inscrição de associações de Direito privado. O governo nunca reconheceu a CTB como uma confederação nos moldes da CLT, mas tão somente como uma sociedade civil com registro de pessoa jurídica. Em face das atividades não condizentes com as de uma associação comum, foi decretada a suspensão pelo prazo de seis meses. A dissolução seria buscada apenas na esfera judicial, em observância ao artigo 6º do referido Decreto-Lei n. 9.085,<sup>283</sup> em 1948, foi promovida, mediante sentença judicial, a dissolução da entidade após o Supremo Tribunal Federal ter reconhecido, no Mandado de Segurança n. 846/DF, por maioria, a legalidade do decreto-lei que suspendeu a Confederação.<sup>284</sup>

O CLS declarou, em suas conclusões finais,<sup>285</sup> que a extinção da Confederação ocorreu com a observância das garantias legais e do princípio da liberdade sindical. Na visão do Comitê, o fato de a extinção ter se dado mediante sentença judicial atestaria a legitimidade da medida. Entretanto, O

<sup>282</sup> A maioria teria optado pelo sistema sindical tradicional, ao passo que uma minoria vencida seria a favor de uma confederação unitária, com tendências comunistas. Ocorre que esta minoria teria tentado constituir uma confederação autônoma, que não fora legalmente reconhecida.

<sup>283</sup> “Art. 6º As sociedades ou associações que houverem adquirido personalidade jurídica, mediante falsa declaração de seus fins, ou que, depois de registradas, passarem a exercer atividades das previstas no art. 2º, serão suspensas pelo Governo, por prazo não excedente de seis meses. Parágrafo único. No caso dêste artigo, os representantes judiciais da União deverão propor, no Juízo competente para as causas em que esta fôr parte, a ação judicial de dissolução.” BRASIL. Decreto-lei n. 9.085, de 25 de março de 1946. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 27 mar. 1946. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/Del9085.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del9085.htm)>. Acesso em: 04 maio 2016.

<sup>284</sup> Vale destacar o voto vencido do Ministro Orozimbo Nonato, que defendeu a liberdade sindical como princípio auto-executável, juntamente com os Ministros vencidos Ribeiro da Costa e Laudo de Camargo, os quais apresentaram voto em separado. Assim, não caberia ao Presidente da República limitar a liberdade sindical para além do que estava previsto na Constituição Federal, de modo que a possibilidade de suspensão administrativa de entidades sindicais sem o devido processo legal estaria em conflito com o princípio da liberdade de associação, assegurado pela Carta Constitucional de 1946. Cf. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **MS 846 – Distrito Federal**. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=465140>>. Acesso em: 05 fev. 2016.

<sup>285</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Caso núm. 11 (Brasil) – informe definitivo – informe núm. 6, 1953**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAINT\\_T\\_EXT\\_ID:2898044](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_T_EXT_ID:2898044)>. Acesso em: 04 maio 2016.

CLS recomendou ao Conselho de Administração da OIT que fosse chamada a atenção do governo brasileiro para o fato de que a extinção, ou mesmo a suspensão provisória, de uma entidade sindical por decisão administrativa poderia parecer arbitrária, ainda que confirmada judicialmente, nos termos do informe definitivo (parágrafo 64).

No tocante à denúncia de que o governo brasileiro impusera aos candidatos a eleição sindical uma declaração de lealdade política, cujo objetivo seria impedir a candidatura de trabalhadores envolvidos em greves ou movimentos políticos contrários ao governo, este se defendeu, afirmando que o decreto de 08 de abril de 1952, que modificou o artigo 530<sup>286</sup> da CLT, impôs aos candidatos apenas uma declaração de que eles seriam elegíveis. Segundo o governo, esta exigência estava em plena conformidade com o estabelecido na Constituição de 1946 acerca da liberdade sindical.

O Comitê absteve-se de manifestar posicionamento sobre a denúncia, conforme o parágrafo 67 das suas conclusões,<sup>287</sup> sob a alegação de que a mesma teria perdido razão de ser em virtude do decreto de 8 de abril de 1952, apresentado pelo governo em sua defesa.

Segundo a denúncia, o Governo brasileiro também teria atentado contra a liberdade sindical por meio da edição do Decreto-Lei n. 9.070, de 15 de março de 1946, o qual dispunha que a greve seria um ato antissocial e os grevistas estariam sujeitos a responder a processo judicial. Em sua defesa, o governo brasileiro declarou que a greve seria considerada ilegal somente nos

<sup>286</sup> “Art. 530. Não podem ser eleitos para cargos administrativos ou de representação econômica ou profissional: a) os que professarem ideologias incompatíveis com as instituições ou os interesses da Nação; (Revogado pela Lei nº 1.667, de 1952).” BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 04 maio 2016.

<sup>287</sup> “67. De las aclaraciones del Gobierno surge que la doble acusación del querellante (prohibición de las elecciones sindicales de 1943 y obligación de presentar un certificado de lealtad política) ha perdido razón de ser luego de la entrada en vigencia del decreto del 7 de abril de 1952. En tales condiciones, el Comité considera que no le corresponde expresar su opinión sobre la cuestión de principio que se plantea en casos en que las declaraciones de lealtad pueden ser exigidas.” ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Caso núm. 11 (Brasil) – informe definitivo – informe núm. 6, 1953**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2898044](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2898044)>. Acesso em: 04 maio 2016.

casos em que fosse deflagrada sem esgotar as possibilidades de conciliação, conforme procedimento previsto no referido decreto-lei.<sup>288</sup>

Por outro lado, a denúncia relatou que houve violação à liberdade sindical em virtude de limitações impostas pela legislação em face de uma greve ocorrida no setor de aviação. O governo brasileiro explicou ao Comitê de Liberdade Sindical que existia uma diferenciação feita pelo Decreto-Lei n. 9.070, de 1946, em relação às atividades fundamentais e acessórias, sendo que, no caso das fundamentais, o direito de greve seria absolutamente vedado, prevendo que os trabalhadores nessas atividades cometeriam falta grave se estivessem envolvidos em atos grevistas, bem como seria autorizada a rescisão do contrato de trabalho dos envolvidos.<sup>289</sup> Dessa forma, sendo uma atividade relacionada a transportes, estaria vedada a greve dos trabalhadores do setor de aviação.

O Comitê de Liberdade Sindical considerou que a alegação da FSM carecia de fundamento, como verificado no item 75 do informe definitivo.<sup>290</sup> Porém, recomendou ao Conselho de Administração da OIT que chamasse a atenção do governo brasileiro sobre a importância de garantir meios

<sup>288</sup> “Art. 10. A cessação do trabalho, em desatenção aos processos e prazos conciliatórios ou decisórios previstos nesta lei, por parte de empregados em atividades acessórias, e, em qualquer caso, a cessação do trabalho por parte de empregados em atividades fundamentais, considerar-se-á, falta grave para os fins devidos, e autorizará a rescisão do contrato de trabalho.” BRASIL. Decreto-lei n. 9.070, de 15 de março de 1946. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 16 mar. 1946. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del9070.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del9070.htm)>. Acesso em: 04 maio 2016.

<sup>289</sup> “Art. 3º São consideradas fundamentais, para os fins desta lei, as atividades profissionais desempenhadas nos serviços de água, energia, fontes de energia, iluminação, gás, esgotos, comunicações, transportes, carga e descarga; nos estabelecimentos de venda de utilidade ou gêneros essenciais à vida das populações; nos matadouros; na lavoura e na pecuária; nos colégios, escolas, bancos, farmácias, drogarias, hospitais e serviços funerários; nas indústrias básicas ou essenciais à defesa nacional.” BRASIL. Decreto-lei n. 9.070, de 15 de março de 1946. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 16 mar. 1946. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del9070.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del9070.htm)>. Acesso em: 04 maio 2016.

<sup>290</sup> “75. En tales condiciones, el Comité estima que la acusación según la cual « toda huelga sería considerada acto antisocial y todo huelguista sería pasible de proceso judicial » carece de fundamento, pero recomienda al Consejo de Administración que llame la atención del Gobierno sobre la importancia de que, en los casos en que las huelgas sean prohibidas en las actividades fundamentales, se otorguen garantías apropiadas para salvaguardar plenamente los intereses de los trabajadores así privados de un medio esencial de defensa profesional.” ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Caso núm. 11 (Brasil) – informe definitivo – informe núm. 6, 1953.** Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2898044](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2898044)>. Acesso em: 04 maio 2016.

apropriados à defesa dos interesses dos trabalhadores na hipótese de se tratar de atividade considerada fundamental, em que a greve seria totalmente vedada.

Por fim, a Federação afirmou que a legislação sindical inviabilizava a formação de um movimento sindical independente, uma vez que as entidades sindicais estariam sob o controle do Ministério do Trabalho, órgão governamental responsável por fiscalizar e intervir nos sindicatos que contrariassem os interesses do Estado. O querelante relatou que toda a matéria sindical encontrava-se rigidamente regulamentada pela CLT, prevendo a possibilidade de criação de dois tipos de entidades: associações profissionais e sindicatos reconhecidos. Não bastava que uma associação se inscrevesse perante a autoridade competente em matéria trabalhista para que adquirisse a qualidade de sindicato, no sentido legal; tornava-se sindicato somente quando ela fosse assim reconhecida pelo Ministério do Trabalho, ato que conferia os direitos e obrigações reservados somente às entidades sindicais reconhecidas.

Com relação aos estatutos sindicais, a Federação Sindical Mundial denunciou ao CLS que o governo deteria controle sobre a sua elaboração, impondo, inclusive, um modelo de estatuto criado pelo Ministério do Trabalho. O governo defendeu-se dessa acusação, afirmando que, em 22 de agosto de 1940, o Ministério publicou um modelo estatutário simplesmente para atender a reiterados pedidos formulados por associações profissionais que buscavam ser reconhecidas como sindicatos.<sup>291</sup>

---

<sup>291</sup> O conteúdo mínimo do estatuto encontra-se previsto no artigo 518, § 1º da CLT, que assim dispunha:

“Art. 518. O pedido de reconhecimento será dirigido ao ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, instruído com exemplar ou cópia autenticada dos estatutos da associação. § 1º Os estatutos deverão conter: a) a denominação e a sede da associação; b) a categoria econômica ou profissional ou a profissão liberal cuja representação é requerida; c) a afirmação de que a associação agirá como órgão de colaboração com os poderes públicos e as demais associações no sentido da solidariedade social e da subordinação dos interesses econômicos ou profissionais ao interesse nacional; d) as atribuições, o processo eleitoral e das votações, os casos de perda de mandato e de substituição dos administradores; e) o modo de constituição e administração do patrimônio social e o destino que lhe será dado no caso de dissolução; f) as condições em que se dissolverá a associação.” BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 04 maio 2016.

A FSM argumentou que a imposição legal de uma espécie de “compromisso” do sindicato para com o Estado, no sentido de que atuaria na qualidade de “órgão de colaboração com os poderes públicos”, comprometeria a liberdade e autonomia sindicais, já que haveria uma subordinação à política econômica e social adotada pelo governo. Nessa mesma linha, a CLT<sup>292</sup> impunha a cassação do reconhecimento do sindicato que criasse qualquer tipo de “obstáculos à execução da política econômica adotada pelo Governo”.

O Ministério do Trabalho também exerceria um severo controle sobre os assuntos internos dos sindicatos, podendo proibir suas reuniões e intervir no cotidiano das entidades. A CLT<sup>293</sup> veda que pessoas físicas e jurídicas estranhas ao sindicato interfiram na sua administração ou nos seus serviços; entretanto, segundo a redação legal da época, estariam excluídos dessa proibição os delegados do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e pessoas designadas pelo Ministro ou seu representante.

Além disso, o governo também controlaria as finanças dos sindicatos. Segundo a legislação trabalhista brasileira, os recursos sindicais seriam oriundos das contribuições de seus membros, estabelecidos pelos estatutos, e das contribuições devidas pelos trabalhadores pertencentes a categorias econômicas e profissionais representadas pelos sindicatos, cujo nome é “imposto sindical”.<sup>294</sup>

---

<sup>292</sup> “Art. 555 - A pena de cassação da carta de filiação sindical será imposta à entidade sindical: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.740, de 19.1.1946, com vigência suspensa pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946). [...] c) que criar obstáculos à execução da política econômica adotada pelo Governo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.080, 11.10.1945) (Revogado pelo Decreto-lei nº 8.740, de 19.1.1946, com vigência suspensa pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946).” BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 04 maio 2016.

<sup>293</sup> “Art. 525 - É vedada a pessoas físicas ou jurídicas, estranhas ao Sindicato, qualquer interferência na sua administração ou nos seus serviços. Parágrafo único - Estão excluídos dessa proibição: a) os delegados do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, especialmente designados pelo ministro ou por quem o represente; b) os que, como empregados, exerçam cargos no Sindicato mediante autorização da Assembléia Geral.” BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 04 maio 2016.

<sup>294</sup> “Art. 548 - Constituem o patrimônio das associações sindicais: a) as contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das

Do total recebido a partir do referido imposto, seriam deduzidos 20%, dos quais 15% deveriam ser encaminhados à federação e 5% à confederação a que pertenceria o sindicato; outra quantia de 20% deveria ser transferida ao Fundo Social Sindical. O saldo do imposto sindical seria utilizado pelo sindicato reconhecido para os fins definidos por lei, dentro do limite de suas prerrogativas e deveres fixados pela CLT.<sup>295</sup> Dentro dos limites previstos, havia uma discricionariedade no emprego dos recursos financeiros, segundo as necessidades e preferências de cada sindicato, tomando sempre em consideração a categoria representada. Todavia, os bens e recursos das organizações sindicais não poderiam ser destinados a outros fins, que não os indicados em lei e nos estatutos.

Ainda sobre a ingerência do governo na organização sindical, a FSM informou ao CLS que as associações sindicais reconhecidas (sindicatos, federações e confederações) não poderiam filiar-se a organizações internacionais, tampouco manter relações com elas, sem que houvesse autorização do Congresso Nacional.<sup>296</sup> Recordou a querelante que,

---

profissões liberais representadas pelas referidas entidades, sob a denominação de imposto sindical, pagas e arrecadadas na forma do Capítulo III deste Título;" BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 04 maio 2016.

<sup>295</sup> "Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos: a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida; b) celebrar contratos coletivos de trabalho; c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal; d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal; e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas. Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

Art. 514. São deveres dos sindicatos: a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social; b) manter serviços de assistência judiciária para os associados; c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho. Parágrafo único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de : a) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito; b) fundar e manter escolas do alfabetização e prevocacionais." BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 04 maio 2016.

<sup>296</sup> "Art. 565. As entidades sindicais filiadas à Comissão Nacional de Sindicalização não poderão fazer parte, nem se representar em organizações de caráter internacional." BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 04 maio 2016.

anteriormente, a lei proibia expressamente tal afiliação, sendo que a disposição foi modificada pelo Decreto-Lei n. 9.502, de 23 de julho de 1946.

Segundo o governo brasileiro, o objetivo da lei não era conferir às autoridades públicas uma extensa possibilidade de controle sobre a criação e a atuação das organizações sindicais. A disposição da CLT teria como fundamento a preocupação do Estado com o desenvolvimento do movimento sindical, inexistindo, pois, qualquer intenção de oprimir as entidades sindicais reconhecidas.

O Comitê, no item 111 de seu relatório final,<sup>297</sup> entendeu que a querelante não apontou provas suficientes acerca das acusações no sentido de que o governo estaria restringindo a organização dos trabalhadores em sindicatos e intervindo em seus assuntos internos, em detrimento de seus direitos.

Com relação ao suposto controle exercido pelo Ministério do Trabalho, o CLS concluiu que os sindicatos guardavam liberdade suficiente para aplicação de seus recursos, uma vez que, além da contribuição de seus membros, as organizações sindicais também receberiam uma parte do imposto sindical, arrecadado pelo Estado. Assim, as limitações trazidas na CLT apenas restringiriam a utilização desses recursos públicos, não havendo, pois, controle sobre as finanças dos sindicatos. Inclusive, o CLS apontou que o governo não limitava a utilização dos recursos provenientes das colaborações dos trabalhadores sindicalizados, estabelecidas nos estatutos dos sindicatos.

Por fim, o CLS recomendou ao Conselho de Administração que: a) chamasse a atenção do governo brasileiro para o disposto nos artigos 1º e 4º da Convenção n. 98, sobre direito de sindicalização e de negociação coletiva, ratificada pelo Brasil em 1952; b) sugeriu ao governo que analisasse a

---

<sup>297</sup> “El Comité estima, por lo tanto, a falta de toda precisión en este respecto, que el querellante no ha aportado pruebas suficientes en favor de sus acusaciones, según las cuales el Gobierno intervendría en los asuntos internos de los sindicatos, en detrimento de sus derechos.” ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Caso núm. 11 (Brasil) – informe definitivo – informe núm. 6, 1953.** Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAINT\\_T EXT\\_ID:2898044](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_T EXT_ID:2898044)>. Acesso em: 04 maio 2016.



possibilidade de ratificar a Convenção n. 87, sobre liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização, e, à luz de seus princípios, examinasse a legislação vigente em matéria sindical, especialmente no tocante (i) à distinção entre associações simplesmente inscritas e sindicatos reconhecidos, (ii) filiação de organizações de empregadores e de trabalhadores a organizações internacionais e, por fim, (iii) algumas disposições relativas aos objetivos dos sindicatos, à sua gestão financeira e às federações e confederações internacionais.

O Comitê concluiu que, com reserva das observações dos parágrafos 64 (referente à proibição das eleições sindicais)<sup>298</sup> e 75<sup>299</sup> e 78<sup>300</sup> (ambos relativos ao direito de greve) o conjunto do caso não requeria um exame mais minucioso.

---

<sup>298</sup> “64. Considerando que un principio generalmente aceptado requiere que la suspensión o la disolución de una organización de empleadores o de trabajadores solamente sea pronunciada por tribunales, el Comité, aun advirtiendo que en el caso presente, en definitiva, la disolución ha sido pronunciada por el tribunal competente, recomienda al Consejo de Administración que llame la atención del Gobierno sobre el hecho de que, en el caso de que las medidas de suspensión sean adoptadas por una autoridad administrativa, se corre peligro de que tales medidas parezcan arbitrarias, incluso si son provisionales y temporales y aun cuando sean seguidas de una acción judicial.” ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Caso núm. 11 (Brasil) – informe definitivo – informe núm. 6, 1953.** Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAINT\\_T\\_EXT\\_ID:2898044](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_T_EXT_ID:2898044)>. Acesso em: 04 maio 2016.

<sup>299</sup> “75. En tales condiciones, el Comité estima que la acusación según la cual « toda huelga sería considerada acto antisocial y todo huelguista sería pasible de proceso judicial » carece de fundamento, pero recomienda al Consejo de Administración que llame la atención del Gobierno sobre la importancia de que, en los casos en que las huelgas sean prohibidas en las actividades fundamentales, se otorguen garantías apropiadas para salvaguardar plenamente los intereses de los trabajadores así privados de un medio esencial de defensa profesional.” ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Caso núm. 11 (Brasil) – informe definitivo – informe núm. 6, 1953.** Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAINT\\_T\\_EXT\\_ID:2898044](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_T_EXT_ID:2898044)>. Acesso em: 04 maio 2016.

<sup>300</sup> “78. Atendiendo las explicaciones generales dadas por el Gobierno, el Comité estima que no es necesario pedirle informaciones suplementarias, pero recomienda al Consejo de Administración que llame la atención del mismo sobre la necesidad de asegurar la aplicación de los principios de la libertad sindical en todo el país por todas las autoridades y administraciones bajo sus órdenes.” *Idem.*

### 3.3.1.3 Análise crítica da solução do caso

Da análise do caso n. 11, fica nítido o posicionamento do CLS no sentido de alinhamento às alegações do governo brasileiro e contenção das reivindicações dos trabalhadores.

O governo brasileiro, em sua resposta, limitou-se a apontar os dispositivos legais aplicáveis à situação denunciada ao Comitê, como se bastassem para conferir eficácia plena à liberdade sindical e, ao mesmo tempo, garanti-la. Contudo, também se valeu deste mesmo artifício para mascarar suas políticas, revestindo-as das previsões legais para atestar uma aparente correspondência aos direitos sindicais, conforme regulado nos instrumentos da OIT. No entanto, apesar das fortes denúncias de cerceamento da liberdade sindical, o Comitê preferiu não tomar decisões afirmativas ou assertivas acerca da pretensão da querelante, ora acolhendo os argumentos expostos pelo governo brasileiro, ora fugindo da responsabilidade de julgar o mérito da denúncia.

Nessa perspectiva, o CLS não se atentou para a denúncia de desrespeito à liberdade sindical em diversos pontos, preferindo ater-se às explicações apresentadas pelo governo brasileiro e à mera recomendação para a tomada de providências. Tal falta de efetividade fica clara a partir da leitura dos parágrafos 124<sup>301</sup> e 127<sup>302</sup> da decisão do CLS.

É inquestionável que “o significado das normas internacionais decorre do seu efeito prático. Por um lado, refletem o que é realizável agora e, por

---

<sup>301</sup> “124. Parece, por tanto, que la ley ha conferido a las autoridades públicas extensa facultad de control sobre el establecimiento de organizaciones sindicales «de grado superior.” ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Caso núm. 11 (Brasil) – informe definitivo - informe núm. 6, 1953.** Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAINT\\_T EXT\\_ID:2898044](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_T EXT_ID:2898044)>. Acesso em: 05 maio 2016.

<sup>302</sup> “127. Ha habido ocasión de advertir, en diversos casos, que la legislación sindical, que pareciera haber sido concebida primitivamente en función de um régimen corporativo hoy abandonado, ha sufrido durante los últimos años adaptaciones importantes que han dado mayor flexibilidad a numerosas disposiciones.” *Ibidem*.

outro, indicam o caminho do progresso econômico e social”,<sup>303</sup> não sendo estes conceitos neutros em relação às concepções e ideologias de um determinado momento histórico. Assim, esclarecem-se as razões pelas quais, embora tenham sido denunciados múltiplos problemas, que, potencialmente, ensejaram a violação à liberdade sindical, tenha o Comitê optado por uma recomendação demasiadamente branda, quando não condescendente com o governo brasileiro, o que, diga-se de passagem, mudou, décadas depois, com a apreciação do caso n. 1487.<sup>304</sup>

Ao que parece, o Comitê, ao apreciar a matéria, fatalmente estava pressionado pelas condicionantes históricas, notadamente da polarização mundial ocorrida no pós-guerra (1945) com o consequente alinhamento dos países em torno dos eixos capitaneados pelos EUA ou pela URSS. Por isso, embora algumas práticas antissindicais (como o “atestado ideológico”) tenham sido executadas sistematicamente durante as décadas de 30 e 40, a denúncia somente foi apresentada pela Federação Sindical Mundial em 24 de fevereiro de 1951, porque sucedâneo da constituição do próprio Comitê de Liberdade Sindical no mesmo ano.

Sendo assim, a legislação então existente e os atos governamentais praticados contra o movimento sindical permaneceram sem uma resposta

<sup>303</sup> CAIROLA, Enrico; CHIARABINI, Alessandro. **Normas internacionais do trabalho**: guia de formação sindical. Disponível em: <[http://www.cplp.org/Admin/Public/Download.aspx?file=Files%2FFiler%2FMIC\\_IT%2FFicheiros%2FBiblioteca%2FNormas%2FNormas\\_Internacionais\\_Trab1.pdf](http://www.cplp.org/Admin/Public/Download.aspx?file=Files%2FFiler%2FMIC_IT%2FFicheiros%2FBiblioteca%2FNormas%2FNormas_Internacionais_Trab1.pdf)>. Acesso em: 05 maio 2016. p. 17.

<sup>304</sup> Quanto ao sistema de organização sindical trazido pela CLT, o CLS mudou seu posicionamento a esse respeito, quando novamente instado a se manifestar sobre o modelo sindical concebido no artigo 8º da Constituição Federal de 1988, que, em certo aspecto, repete as bases da organização sindical existentes na CLT. O CLS se pronunciou de modo crítico ao modelo sindical brasileiro na apreciação do caso n. 1487: “c) El Comité, a la vez que observa con interés que gracias a varias disposiciones de la nueva Constitución se ha introducido una mayor libertad de los sindicatos respecto del Estado, estima que las disposiciones del artículo 8 de la Constitución del Brasil de 5 de octubre de 1988, relativas a la prohibición de crear más de un sindicato por categoría profesional o económica, cualquiera que sea el grado de la organización, sobre una base territorial dada que no podrá ser inferior al área de un municipio, y a la financiación del sistema confederal, no están en conformidad con los principios de la libertad sindical.” ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Informe en el que el comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación – informe núm. 265, junio 1989.** Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2901820](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2901820)>. Acesso em: 06 maio 2016.

contundente e efetiva por parte do Comitê de Liberdade Sindical, no sentido de atestar a incompatibilidade entre os princípios internacionais de liberdade sindical e as práticas estatais interventivas.

### 3.3.2 Caso n. 2656: o Sindiquímica e a antissindicalidade sistêmica em empresa privatizada<sup>305</sup>

As práticas neoliberais adotadas durante o Governo Collor (1990/1992) acarretaram medidas precarizantes na esfera das relações de trabalho.<sup>306</sup> Tais medidas, por vezes, são associadas apenas a aspectos positivos, ignorando, no caso da flexibilização, por exemplo, que as normas protetivas do trabalhador possam ser afastadas. As organizações sindicais, contudo, assumiram uma postura reativa frente à venda de empresas nacionais para a iniciativa privada. As atividades sindicais começaram a perturbar o patronato, o qual passou a adotar comportamentos antissindicais.

No Estado do Paraná, essa resistência se deu pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Petroquímicas do Estado do Paraná – Sindiquímica,<sup>307</sup> fundado em 21 de maio de 1985, responsável por incentivar a apresentação da denúncia n. 2656 perante o Comitê de Liberdade Sindical,<sup>308</sup>

---

<sup>305</sup> As informações deste tópico constam da queixa apresentada à OIT pela reabertura do Caso 2656, em 2012, bem como da Denúncia realizada originalmente em 2008 pelo Sindiquímica, dentre outros documentos fornecidos pela Organização Não Governamental “Terra de Direitos, especializada em violações de direitos humanos. A esse respeito, conferir: <<http://terradedireitos.org.br/>>.

<sup>306</sup> COMPARATO, Fábio Konder. **A civilização capitalista**: para compreender o mundo em que vivemos. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 248.

<sup>307</sup> O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Petroquímicas do Estado do Paraná – Sindiquímica-PR foi fundado em 21 de maio de 1985, após realização de assembléia de 221 trabalhadores da Ultrafertil. Nesta data, deliberou-se pela transformação da Associação Profissional dos Trabalhadores Petroquímicos em um sindicato. Cf. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ. **Histórico**. Disponível em: <<http://sindiquimicapr.Org.br/historico/>>. Acesso em: 06 maio 2016.

<sup>308</sup> A denúncia contou com o assessoramento técnico da referida organização “Terra de Direitos”.

devido, especialmente, à flexibilização e precarização das condições de trabalho e de direitos dos empregados.

### 3.3.2.1 Privatização: recrudescimento e ressignificação das relações de trabalho na década de 1990

No mundo do trabalho, na década de 1990, descortinava-se um cenário sinalizador de acentuado crescimento do desemprego, somado às novas formas de gestão de mão de obra, terceirização, incorporação da gestão do tempo por meio do sistema de “banco de horas”, redistribuição geográfica das empresas, decréscimo do emprego na indústria, dentre outras formas de precarização, as quais contribuíram para a retração da taxa geral de sindicalização urbana.<sup>309</sup>

Na esteira do direcionamento da implementação da agenda do FMI e do Banco Mundial, representadas por medidas neoliberais<sup>310</sup> operacionalizadas por Collor, dentre elas, uma das primeiras medidas foi a redução e flexibilização da presença estatal nas atividades empresariais materializadas na Lei n. 8.031, de 1990, promulgada já no ano em que Fernando Collor tomou posse, prevendo a criação do Plano Nacional de Desestatização – PND. Como um dos pilares centrais do Plano Collor, o PND inaugurou uma série de privatizações, criando uma tradição política de privatização que perdura até os dias atuais.<sup>311</sup>

Obviamente, as empresas privatizadas contam com histórico de organizações sindicais atuantes, do ponto de vista organizacional e/ou político.

---

<sup>309</sup> POCHMANN, Marcio. Capitalismo tardio e sindicalismo brasileiro. In: INÁCIO, José Reginaldo (Org.). **Sindicalismo no Brasil**: os primeiros 100 anos? Belo Horizonte: Crisálida, 2007. p. 136.

<sup>310</sup> COMPARATO, Fábio Konder. **A civilização capitalista**: para compreender o mundo em que vivemos. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 250.

<sup>311</sup> ANUATTI-NETO, Francisco. Os efeitos da privatização sobre o desempenho econômico e financeiro das empresas privatizadas. In: **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 59, n. 2, abr./jun. 2005.

Por isso, sua postura foi reativa a esse processo de entrega do patrimônio nacional à iniciativa privada, assumindo, desde logo, postura combativa em relação à privatização, situação esta verificada no caso n. 2656.

Em 1992 e 1993, o Sindiquímica<sup>312</sup> demonstrou forte resistência às privatizações no setor de fertilizantes, iniciadas no governo de Fernando Collor de Mello, com o Programa Nacional de Desestatização – PND, o qual teve seguimento com Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso. Ciente dos impactos negativos que decorreriam da privatização, o Sindiquímica se uniu aos demais trabalhadores do sistema “Petrobras Fertilizantes”, que, à época, era composto pelas empresas Ultrafertil, Nitrofertil, ICC, Goiás Fertil e Fosfertil, Arafertil e Indag, inclusive ocupando a empresa para resistir à privatização.<sup>313</sup>

Tendo em vista o potencial aumento do preço dos fertilizantes, devido à criação de um monopólio privado, a luta contra essa privatização ganhou o apoio de movimentos sociais, sindicatos e autoridades, que enxergavam a relevância estratégica de manter o setor sob a gestão pública. Em que pese a expressiva resistência e mobilização, os trabalhadores lograram tão somente o adiamento do leilão da fábrica, que era responsável pela produção de 42% dos fertilizantes utilizados em todo o país.

Em 24 de junho de 1993, a Ultrafertil foi vendida por 207 milhões de dólares, correspondentes à metade do valor avaliado inicialmente pela Comissão de Desestatização. Dessa maneira, a Ultrafertil e as demais empresas que pertenciam à Petrofertil passaram ser controladas pela multinacional BUNGE, em um oligopólio com a Mosaic/Cargil e Yara.

---

<sup>312</sup> Em julho de 1986, ocorreu a primeira greve dos petroquímicos, que acarretou a parada da produção de fertilizantes na Ultrafertil por aproximadamente 20 dias. Importante registrar que o Sindicato teve postura ativa também durante o processo de redemocratização no Brasil, participando da conquista do direito à manifestação e expressão, bem como do direito de greve. Após, em 1989, ocorre uma campanha salarial unificada bastante simbólica na organização e unificação da categoria, reunindo os petroquímicos e os petroleiros, com o fito de recuperar as grandes perdas do processo inflacionário da época. Cf. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ. **Histórico**. Disponível em: <<http://sindiquimicapr.org.br/historico/>>. Acesso em: 06 maio 2016.

<sup>313</sup> SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ. **A privatização da Ultrafertil**. Disponível em: <[www.youtube.com/watch?v=b\\_S8nIII99s](http://www.youtube.com/watch?v=b_S8nIII99s)>. Acesso em: 09 maio 2016.

Com a privatização, o Sindiquímica manteve-se ativo e combativo, mas teve de reavaliar suas pautas, passando a figurar dentre as principais: a defesa de melhores condições de trabalho, reajuste salarial, capacitação profissional e programa de cargos e salários.

No ano de 1995, os trabalhadores acamparam em frente à Ultrafértil durante vinte dias, com o objetivo de debater a participação nos lucros da empresa. Essa mobilização saiu vitoriosa, com a implantação da política de Participação nos Lucros e Resultados (PLR).

Na unidade da empresa no Paraná, é possível afirmar que a liberdade sindical fora cerceada de maneira severa. As constantes práticas antissindicais foram devidamente denunciadas ao Ministério Público do Trabalho no Paraná, em maio de 2006. Após tais episódios, o Sindiquímica oficiou, em janeiro de 2008, à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE/PR, para informar acerca das práticas antissindicais desempenhadas em confronto com o exercício do direito de greve pelos trabalhadores.

Esta greve, ocorrida em janeiro de 2008, teve adesão de cerca de 95% dos trabalhadores, de modo que os demais eram constrangidos a dobrar a jornada para compensar os atrasos ocasionados pelo movimento paredista. Mais do que isso, um grupo de trabalhadores ficou setenta horas aprisionado no interior da empresa. Na mesma oportunidade, aproximadamente quarenta trabalhadores da unidade da Baixada Santista foram convocados para substituir os grevistas. Ademais, a empresa bloqueou os cartões-ponto dos diretores sindicais, impedindo-os de ingressar na empresa.

Afora as questões ínsitas à privatização, já descritas, com flexibilização e precarização das condições de trabalho e de direitos, somadas às dificuldades de solucionar o conflito perante a SRTE/PR e o MPT, todo esse cenário acabou por impulsionar a apresentação de denúncia na OIT, formulada pela Central Única dos Trabalhadores na condição de representante do Sindiquímica, em 14 de abril de 2008, sob n. 2656, perante o Comitê de Liberdade Sindical – CLS.

### 3.3.2.2 Conteúdo da denúncia

No conteúdo, a queixa formulada pelo Sindiquímica-PR, além de acusar a violação da dignidade dos trabalhadores, pontuou, ainda, violações às Convenções ns. 87, 98 e 135 da Organização Internacional do Trabalho. A querelante postulou apuração da denúncia pela OIT, com o objetivo de impelir o Brasil a cumprir as convenções internacionais e tomar providências cabíveis quanto à atuação da empresa Fosfértil/Ultrafertil no Município de Araucária (PR), controlada, à época da denúncia, pela BUNGE.

Em junho de 2008, a Central Única dos Trabalhadores – CUT apresentou na OIT seu apoio à queixa realizada. No mês seguinte, o Sindiquímica enviou informações complementares, alegando que a empresa havia cometido novos atos antissindicais, em razão da apresentação da denúncia.

Informou o sindicato que, em 15 de maio de 2008, mais de vinte entidades da sociedade civil organizaram uma manifestação em frente à fábrica. Depois dela, o dirigente sindical Paulo Roberto Fier foi denunciado à polícia, sob o fundamento de ter sido ele o responsável pela manifestação, bem como por ter ameaçado os trabalhadores que queriam ingressar na fábrica.

Em 12 de junho do mesmo ano, foi organizada nova manifestação. O resultado foi uma advertência aos sindicalistas Paulo Roberto Fier e Sergio Luiz Monteiro, por não terem entrado na empresa no horário correto da jornada. Frise-se, contudo, que nenhum outro trabalhador entrou na empresa no período da manhã, devido à manifestação. Além disso, a empresa, ao final do dia, fechou suas portas, de modo que ninguém nela adentrou, não se justificando as advertências aplicadas aos membros da diretoria do sindicato.

Simultaneamente ao procedimento na OIT, instaurou-se o Inquérito Civil n. 742.2006.09.000/5 na Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região, em Curitiba, em julho de 2008, que teve por objeto a investigação de denúncia de práticas atentatórias à liberdade sindical formulada pelo Sindiquímica contra



a Ultrafertil S/A. Nesse episódio, foram inquiridas diversas testemunhas, principalmente trabalhadores da empresa, sindicalizados e não sindicalizados, a respeito das práticas violadoras da Ultrafertil S/A. Assim, foi firmado termo de compromisso de ajustamento de conduta, por meio do qual a referida empresa assumiu obrigações de fazer e não fazer pertinentes ao objeto da denúncia, relacionado à atuação do MPT.

O Termo de Ajustamento de Conduta – TAC n. 421, firmado no dia 19 de novembro de 2008, traz várias obrigações de natureza sindical, além de outras endereçadas e corretivas relativamente à gestão de recursos humanos da empresa no tocante a assédio moral.

Apesar das reiteradas denúncias, investigações e oitiva de testemunhas, que comprovam a demissão sem justa causa de trabalhadores simplesmente filiados ao sindicato, bem como a vedação ao ingresso dos representantes sindicais na empresa para manter contato com os trabalhadores e obter informações sobre condições de trabalho e discriminação, com assédio moral dos dirigentes sindicais nas avaliações funcionais, a execução do descumprimento do TAC só foi ajuizada em janeiro de 2012.<sup>314</sup>

Para o sindicato, contudo, “o TAC foi firmado sem qualquer participação ou mesmo conhecimento do sindicato e em um momento muito ‘oportuno’ para a empresa: depois da queixa apresentada à OIT.” Para os dirigentes, a empresa apenas firmou o TAC com o MPT para minimizar os impactos da decisão do Comitê de Liberdade Sindical da OIT no caso n. 2656.<sup>315</sup> Além disso, o Sindiquímica expõe ao CLS que, em audiência realizada em junho de 2009, após ter sido informado pelo governo brasileiro, através do Ministério de Relações Exteriores, que a empresa tinha firmado um TAC

---

<sup>314</sup> Conforme documentos observados da movimentação processual eletrônica do Inquérito Civil n. 742.2006.09.000/5, instaurado pelo MPT/PR. PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. **Consulta de procedimento.** Disponível em: <<http://www.prt9.mpt.gov.br/servicos/movimentacao-de-procedimentos?view=procedimentos>>. Acesso em: 09 maio 2016.

<sup>315</sup> Trecho extraído da queixa formulada pelo Sindiquímica-PR, com apoio da CUT, em agosto de 2012.

comprometendo-se a não praticar novas condutas antissindicais, entendeu estar extinto o conflito entre sindicalistas e empresários.<sup>316</sup>

Após a assinatura do TAC, em 2008, havia uma aparente disposição da empresa em cumprir seus termos e não violar as normas constitucionais que protegem a liberdade e a atividade sindical. Entretanto, como afirma o Sindiquímica, tal situação pareceu velar a tentativa empresarial de se eximir da condenação internacional. A ineficácia do TAC firmado no MPT e a permanência das práticas antissindicais na empresa levaram o Sindiquímica a requerer nova abertura do caso n. 2656, encaminhado ao Comitê de Liberdade Sindical da OIT novas denúncias, em agosto de 2012.

Após o oferecimento de denúncias de práticas antissindicais pelo Sindiquímica, o governo do Brasil apresentou resposta, por meio de manifestação da empresa Ultrafertil/Fosfertil relacionada ao caso. A empresa alegou jamais ter praticado as violações descritas, de forma a não discriminar ou sancionar dirigentes sindicais e não impedir o ingresso dos mesmos à indústria, e, ainda, que não houve aprisionamento de trabalhadores em greve na empresa. A companhia afirmou, ainda, já ter firmado termo de ajuste de conduta com o Ministério Público do Trabalho na 9ª Região, no Procedimento Investigatório n. 560, de 2006, e que, portanto, já estaria resolvido o caso na própria jurisdição nacional, sem necessidade de intervenção do CLS.

As práticas violadoras ressurgiram a partir de 2010, e, em janeiro de 2011, o sindicato realizou nova denúncia ao MPT, referente ao cerceamento do diálogo entre sindicalistas e empregados e a constante transferência de trabalhadores sindicalizados, numa clara perseguição à livre organização sindical e ao direito de associação.

Conforme notícias trazidas no bojo da queixa n. 2656, no período de negociação salarial dos anos 2011/2012, a empresa impediu os dirigentes sindicais de adentrarem na indústria, e alguns trabalhadores, apoiadores do

---

<sup>316</sup> De acordo com a queixa à OIT, protocolizada pelo Sindicato e assinada pelo dirigente sindical Paulo Roberto Fier em agosto de 2013, a fim de reabrir o caso n. 2656, por novos fatos antissindicais.

movimento sindical e das pautas elencadas pelo Sindiquímica, foram coagidos pelos supervisores da empresa. Lideranças sindicais tiveram dispensa imotivada pelo empregador, numa clara tentativa de afastá-los da empresa, justamente na data prevista para ocorrer uma paralisação e mobilização obreira.<sup>317</sup>

A Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região ajuizou ação de execução da multa oriunda do descumprimento do TAC alegando: (a) dispensa no dia da mobilização; (b) impedir a entrada do dirigente na hora do almoço; (c) filmagem; e (d) realocação de um diretor sindical a fim de isolá-lo.<sup>318</sup>

Posteriormente, nova denúncia, na mesma queixa, foi apresentada do Comitê,<sup>319</sup> que encaminhou seu conteúdo ao governo para novas manifestações. Em 2013, o Sindiquímica enviou novas comunicações à OIT,<sup>320</sup> informando sobre o processo de reestatização da empresa, que passou a ser

---

<sup>317</sup> Um fato interessante e crucial, extremamente ressaltado pelos trabalhadores e pelo sindicato é que, nesse período, a mineradora Vale, grupo empresarial que integrava a Araucária Nitrogenados S.A., antiga Ultrafertil S/A, foi eleita a pior empresa do mundo pelo *Public Eye Awards*, conhecido como o “Nobel” da vergonha corporativa mundial. A empresa foi escolhida por voto popular em função de problemas ambientais, sociais e trabalhistas, durante o Fórum Econômico Mundial, na cidade suíça de Davos. Cf. CIARELLI, Mônica. Vale recebe título de pior empresa do mundo. **Estadão**, São Paulo, 26 jan. 2012. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/negocios,vale-recebe-titulo-de-pior-empresa-do-mundo,100790e>>. Acesso em: 06 maio 2016.

<sup>318</sup> Informações extraídas da Petição do MPT, assinada pela Dra. Andréa Lino Lopes, Procuradora do trabalho, nos autos nº 02794-2012-594-09-00-0, da 2ª Vara do Trabalho de Araucária.

<sup>319</sup> No plano internacional, o CLS foi acionado novamente. A queixa no âmbito do caso 2656 teve como objeto os seguintes atos patronais: a) transferência de turno e setor, em relação a sindicalistas, de forma arbitrária; b) impedimento do diálogo entre dirigentes sindicais e empregados da empresa; c) advertências imotivadas aos sindicalistas; d) impedimento de ingresso dos dirigentes na empresa; e) assédio aos trabalhadores por manifestações (como a greve de fome que fizeram); f) suspensão dos sindicalistas em dias de mobilizações e acordos coletivos; g) filmagem e acompanhamento de representantes da empresa durante conversas entre dirigentes e trabalhadores; h) discriminação e bloqueio das promoções dos sindicalistas; i) demissão de doze trabalhadores durante a negociação salarial de 2011-2012.

<sup>320</sup> Alegou o sindicato que as práticas antissindicalistas não cessaram, mesmo com a estatização, pois em 11 de julho, quando o Sindiquímica organizou-se para, durante a troca de turno dos trabalhadores, discutir questões relacionadas ao Projeto de Lei n. 4.330/2004, – que viabiliza a terceirização de atividades-fim de diversas empresas, de forma a precarizar as relações de trabalho – a empresa limitou e impediu a atuação do sindicato junto aos trabalhadores. Cf. PRÁTICAS antissindicalistas de empresa paranaense controlada pela Petrobrás são denunciadas à OIT. **Terra de Direitos**, Curitiba, 26 set. 2013. Disponível em: <<http://terradedireitos.Org.br/2013/09/26/praticas-antissindicalistas-de-empresa-paranaense-controlada-pela-petrobras-sao-denunciadas-a-oit-2/>>. Acesso em: 06 maio 2016.

controlada pela Petrobras, sob a razão de FAFEN – Fábrica de Fertilizantes Nitrogenados da Petrobras.

Na data de 14 de setembro de 2012, noite em que ocorreu a posse da nova direção do Sindiquímica, sua sede sofreu um atentado violento e preocupante, pois foi objeto de ataque a tiros à sua sede social, por conta de abordagem encapuzado que disparou várias vezes em direção à sede do sindicato. Segundo a direção do sindicato, a ação teve caráter intimidador e não há relação entre o ataque e a disputa eleitoral, já que a eleição ocorreu sem chapa adversária ou qualquer episódio que pudesse ter relação com o ocorrido. Cogitou-se haver indícios de retaliação e intimidação da luta sindical com a empresa.<sup>321</sup> Tal preocupação foi reforçada por abordagem intimidadora ocorrida contra dirigentes do sindicato quando da realização de evento internacional ocorrido na cidade de Moçambique. Todos esses fatos foram denunciados, inclusive para autoridades nacionais responsáveis pelo monitoramento de direitos humanos.

No ano de 2013 ocorreu a reestatização da empresa,<sup>322</sup> evento amplamente apoiado pelo Sindiquímica e pelos demais sindicatos alinhados, além da Central Única dos Trabalhadores – CUT e da Federação Única dos Petroleiros – FUP, à qual o sindicato é filiado. Para o coordenador da FUP à época, a luta para a reversão da privatização era estratégica, e, sendo estatal, a empresa poderia ter uma postura não tão ofensiva à organização sindical.

---

<sup>321</sup> A Polícia Federal analisou o fato, já houve fixação de competência da União para analisar os crimes dos artigos 199 e 203 do Código Penal – crimes contra a organização do trabalho –, mas não encontrou qualquer indício de ligação com a empresa. Tais informações foram retiradas do ofício 10/2013 encaminhado pelo Sindiquímica e pela CUT ao Comitê de Liberdade Sindical da OIT na data de 28 de janeiro de 2013.

<sup>322</sup> No início de julho de 2013, a Araucária Nitrogenados S/A, controlada pela Vale S/A, foi vendida à estatal Petrobras por 239 milhões de dólares, passando a então denominar-se Fábrica de Fertilizantes Nitrogenados da Petrobras – FAFEN/PR.

### 3.3.2.3 Análise crítica da solução do caso

A conclusão do Comitê considerou que o termo de compromisso firmado entre a empresa e o MPT realmente “pôs fim ao conflito”, de forma a encerrar as investigações internacionais.<sup>323</sup>

O breve relatório do CLS acerca das violações à liberdade sindical e ao direito de organização dos trabalhadores da Ultrafétil/Fósferil por melhores condições de trabalho não foi satisfatório no tocante a rechaçar de modo firme e iniludível de que as violações à liberdade sindical efetivamente ocorreram e, finalmente, que tais práticas, deveriam ser reprovadas pelo CLS, com manifestação clara e de inequívoca reprimenda à conduta patronal. O termo final, verificado a partir das recomendações do Comitê, resume-se a citar o termo de ajuste de conduta firmado na Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região, conferindo tratamento ao caso como se o TAC pusesse fim aos embates entre empresa e sindicato e às práticas empresariais abusivas, o que se verá não ter sido suficiente.

Ademais, o CLS menciona apenas o caso de denúncia ao dirigente sindical Paulo Fier, conforme citado anteriormente, requerendo ao governo brasileiro que informe ao Comitê acerca da possível instauração de processo judicial.

Destarte, a denúncia apresentada à OIT gerou poucos resultados práticos ao sindicato e aos trabalhadores, que permaneceram perseguidos,

---

<sup>323</sup> “257. En vistas de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes: a) el Comité toma nota del acuerdo concluido entre la empresa mencionada en el párrafo 253 y el Ministerio Público del Trabajo que ha puesto fin al conflicto que dio origen a la presente queja, y b) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre si la denuncia policial realizada contra el dirigente sindical, Sr. Paulo Roberto Fier ha sido retirada en virtud del acta de compromiso que firmó la empresa mencionada en el párrafo 253 con el Ministerio Público del Trabajo, y en caso que no haya sido así, que le mantenga informado sobre el estado de la denuncia y si se ha iniciado un proceso judicial.” ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Informe en el que el comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación – informe núm. 354, junio 2009.** Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2911513](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2911513)>. Acesso em: 06 maio 2016.

controlados e ameaçados pelas ações abusivas e autoritárias da gestão empresarial privatizada.

Houve uma mudança na direção da empresa, mas as práticas patronais violadoras não foram interrompidas, demonstrando uma continuidade na gestão hostil ao sindicato, mesmo numa empresa estatal.

Neste caso, é perceptível a relação primeira de combatividade do sindicato ao se opor não somente aos cerceamentos de seus direitos de organização coletiva em prol de pautas corporativas, mas também sua atuação como agente político combativo essencial ao cenário neoliberal e às privatizações no Paraná, especialmente à privatização da empresa em questão.

Posteriormente, observa-se que a liberdade sindical, violada nos casos citados neste trabalho, e a própria condição de trabalho dos empregados da empresa foram pouquíssimo protegidas no âmbito judicial: a multa prevista no TAC tem baixo valor e houve demora para sua execução, além da permanência das práticas antissindicais, mesmo após a reestatização.

Ademais, a queixa formulada ao CLS pouco surtiu efeito na proteção dos direitos sindicais e trabalhistas, uma vez que a recomendação formulada pelo órgão apoiou-se exclusivamente na assinatura do TAC no MPT. Desse modo, o Comitê trouxe baixa efetividade no controle do avanço de condutas antissindicais caracterizadas em práticas abusivas por parte da empresa envolvida.

### 3.3.3 Caso n. 2739: movimento sindical brasileiro unificado contra violações à liberdade sindical

O movimento sindical brasileiro nunca tivera uma participação ordenada e conjunta de confrontação a condutas antissindicais no território brasileiro. Ocorre que as seguidas manifestações judiciais e de componentes do

Ministério Público do Trabalho e do Ministério Público estadual produziram efeitos nefastos na livre organização sindical brasileira. Esse conjunto antissindical sistêmico, orquestrado, basicamente, por decisões judiciais e medidas adotadas por membros do Ministério Público, levou o movimento sindical brasileiro, por meio de suas centrais sindicais, a oferecer denúncia contra o Brasil.

Portanto, trata-se de caso inédito no histórico de denúncias perante do Comitê de Liberdade Sindical, no qual todas as centrais sindicais acionaram o CLS, mediante queixa conjunta, denunciando práticas nacionais violadoras da liberdade sindical.

### 3.3.3.1 Sindicalismo na Era Lula

O sindicalismo na “Era Lula” assumiu protagonismo importante, pois teve papel relevante desde a primeira iniciativa governamental, materializada no Fórum Nacional do Trabalho, em 2003, no qual se pretendia revisar o modelo sindical brasileiro. Referido evento contou com ampla participação e mobilização dos atores do mundo do trabalho, inclusive do sindicalismo patronal, e teve como resultado concreto o projeto de Emenda Constitucional n. 369/2005, proponente de alteração da estrutura sindical e do modelo de negociação coletiva nacionais, mas não obteve repercussão no trâmite junto ao parlamento brasileiro.

Nesse período, alcança-se, por meio das centrais sindicais, de modo efetivo, o diálogo tripartite no Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social – CDES,<sup>324</sup> debatendo-se a agenda nacional proposta pelo Executivo.

---

<sup>324</sup> “O Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES) foi criado pela Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, que estabelece que “ao Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social compete assessorar o Presidente da República na formulação de políticas e diretrizes específicas, e apreciar propostas de políticas públicas, de reformas estruturais e de desenvolvimento econômico e social que lhe sejam submetidas pelo Presidente da República, com vistas na articulação das relações de governo com representantes da sociedade”.

A criação do CDES alargou de forma inédita a interlocução entre o Governo e a sociedade e a

Além disso, teve participação relevante na construção e efetivação do projeto que reconheceu as centrais sindicais do ponto de vista formal, por meio da Lei n. 11.648, de 2008.

O conjunto do movimento sindical brasileiro, trilhou, nesse período, caminho de dubiedade entre o desenvolvimento pleno da pauta sindical (redução da jornada de trabalho e limites nas reformas trabalhista e previdenciária), e o diálogo social representado, por vezes, numa adesão incondicional a um governo aliado, que compensou, no limite possível da correlação de forças da sociedade, qualquer pauta de reforma trabalhista contrárias ao interesse da classe trabalhadora.

Independentemente dessa conjuntura favorável no âmbito do Executivo, concomitantemente, aprofundaram-se condutas patrocinadas pelo Judiciário e Ministério Público, assumindo interferências nas manifestações coletivas (greves) por meio de interditos proibitórios, além de restrição às finanças sindicais mediante aplicação do PN 119 e da OJ 17 da SDC do TST, dentre outras práticas antissindicais. O somatório de violações representadas por decisões judiciais e procedimentos do MPT, levou o sindicalismo a construir unidade numa medida internacional em torno de uma queixa contra o Brasil perante a Organização Internacional do Trabalho.

Sendo assim, de modo inédito e de maneira unificada, as seis maiores centrais sindicais brasileiras (Força Sindical, NCST, UGT, CUT, CTB e CGTB)<sup>325</sup> apresentaram, em 2009, denúncia ao Comitê de Liberdade Sindical

---

capacidade de definir, de forma compartilhada, os grandes rumos do País. O diálogo plural exercitado pelo CDES qualifica e viabiliza um projeto de desenvolvimento de longo prazo, como expressão da síntese possível dos valores e interesses predominantes, orientadores das ações de Governo e assumidos pela sociedade.”

CONSELHO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL. **O que é o CDES**. Disponível em: <<http://www.cdes.gov.br/conteudo/41/o-que-e-o-cdes.html>>. Acesso em: 14 set. 2016.

<sup>325</sup> Muito embora já existissem, desde a década de 1990, e detentoras de grande legitimidade política nos espaços governamentais, a CUT; a SDS, CAT e CGT (que formaram a UGT); e a Força Sindical, somente com a Lei n. 11.648, de 2008, é que houve o reconhecimento formal das centrais sindicais no Brasil, sendo que as demais centrais surgiram entre 2005 e 2008, conforme será explicitado no capítulo 04. Na exposição de motivos do anteprojeto de lei, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, consignou-se ser proposta a elaboração de uma lei reconhecendo as centrais sindicais enquanto pessoas jurídicas de direito privado oriunda da iniciativa tanto do governo federal quanto da classe trabalhadora. Cf. BRASIL. **Exposição de motivos n. 08, de 2007, do Ministério do Trabalho e Emprego**. Disponível



da OIT, na forma de queixa, em virtude de violações à liberdade sindical promovidas pelo Estado brasileiro, tanto por meio de medidas do Ministério Público quanto de interpretações restritivas dos direitos sindicais pelo Poder Judiciário.

### 3.3.3.2 Conteúdo da denúncia

O conteúdo da denúncia relatou, mais especificamente, as formas de violação à liberdade sindical, envolvendo uma medida judicial proposta pelo Ministério Público do Estado de São Paulo,<sup>326</sup> requerendo condenação de sindicato em razão do exercício do direito de greve por determinada classe de trabalhadores. Além disso, denunciou-se a atuação de membros do Ministério Público do Trabalho acionando a Justiça contra cláusulas de instrumentos coletivos, nos quais se fixaram contribuições decorrentes de negociação coletiva devidas por todos os membros de uma categoria profissional, fixadas no âmbito do poder negocial dos sindicatos, denominadas “contribuições assistenciais/negociais”.<sup>327</sup>

Tal retribuição se deve em virtude dos custos de uma negociação coletiva de trabalho, de modo que, em razão da negociação firmada, dos trabalhadores beneficiários dos instrumentos coletivos é descontado um valor

---

em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Projetos/EXPMOTIV/MTE/2007/08.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Projetos/EXPMOTIV/MTE/2007/08.htm)>. Acesso em: 23 mar. 2016.

<sup>326</sup> A respeito da primeira questão, atinente à conduta do Ministério Público de São Paulo e do respectivo Poder Judiciário estadual, no bojo do processo judicial n. 053.06.125678-8, a Procuradoria do Estado de São Paulo ajuizou ação em face do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Metroviários de São Paulo em razão do exercício do direito de greve pelos trabalhadores dessa categoria.

<sup>327</sup> Será aprofundada a temática acerca do segundo aspecto da queixa, isto é, a ação estatal (MPT e Justiça do Trabalho) voltada às negociações coletivas firmadas por sindicatos da classe profissional, contendo estipulação de uma contribuição devida por todos os membros da categoria profissional decorrente da atuação sindical na negociação coletiva.

dos salários e repassado à entidade sindical a título de contribuição assistencial/negocial.<sup>328</sup>

A movimentação institucional dos membros do MPT, adotando políticas contrárias à liberdade sindical e ao financiamento sindical, é justificada e amparada pelos precedentes jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho – TST, o qual, por meio do Procedente Normativo – PN n. 119<sup>329</sup> e da Orientação Jurisprudencial – OJ n. 17<sup>330</sup> da sua Seção de Dissídios Coletivos, definiu a matéria.

Com base nessa consolidação jurisprudencial restritiva ao pacto coletivo, no tocante ao custeio sindical (e a queixa denuncia este aspecto) a ação do MPT no âmbito administrativo (inquéritos civis ou procedimentos preparatórios) impõe aos sindicatos adesão aos termos de compromisso de ajustamento de conduta – TACs, nos quais eles se comprometem, de modo

<sup>328</sup> Acerca dessa temática, em parecer elaborado por Sepúlveda Pertence são reproduzidos os elementos acerca da natureza jurídica dessa contribuição: “a contribuição assistencial cogitada – também chamada de desconto ou taxa assistencial, contribuição de solidariedade ou taxa de reversão – deriva de estipulação em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Não tem previsão legal expressa. Destina-se, tradicionalmente, a cobrir os custos ou ampliar os serviços assistenciais prestados pelo sindicato, bem como a fazer frente às despesas da negociação coletiva.” PERTENCE, José Paulo Sepúlveda. Parecer acerca da contribuição assistencial nos instrumentos de negociação coletiva do trabalho. In: **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 31, p. 71-89, jun. 2014. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=31&edicao=2868>>. Acesso em: 06 maio 2016.

<sup>329</sup> “Nº 119 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS [...] A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigorecimento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.” BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Precedente Normativo n. 119**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN\\_com\\_indice/PN\\_completo.html#Tema\\_PN119](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN119)>. Acesso em: 06 maio 2016.

<sup>330</sup> “17. CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS. As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.” BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDC. Secretaria de Jurisprudência e de Precedentes Normativos – Orientação Jurisprudencial da SDC**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDC/n\\_bol\\_01.html#TEMA17](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html#TEMA17)>. Acesso em: 06 maio 2016.

temerário, a não mais incluir em seus convênios coletivos a previsão da contribuição assistencial aos empregados não associados aos sindicatos.<sup>331</sup>

Dessa maneira, o sindicato é compelido, em muitos casos, a alterar sua conduta operacional em negociações coletivas, ocorrendo uma flagrante intervenção em sua autonomia sindical por meio dos termos de compromisso de ajustamento de conduta. Igualmente, a partir dos TACs, as representações profissionais comprometem-se, sob pena de ter de pagar pesadas multas pecuniárias, a não mais incluir nos instrumentos coletivos previsão relativa às referidas contribuições de modo extensível aos não associados, sob qualquer título.

Algumas vezes, ocorre o caso de restarem infrutíferas as negociações no âmbito administrativo, de modo que o MPT, ou quando não deduz seus pedidos diretamente em juízo, sem qualquer investigação prévia ou consulta às partes.<sup>332</sup> O alvo das ações é a anulação ou a revogação da vigência das cláusulas existentes nos instrumentos coletivos com o referido conteúdo, cumulada com pedidos de pagamento de dano moral coletivo ou até a devolução dos valores arrecadados. Outras estratégias visam à imposição de mandamento judicial que comporte uma obrigação de não fazer, restritiva da autonomia negocial. As ações postulam decisões liminares ou, ao final do processo, invariavelmente acabam interferindo na vida administrativa dos sindicatos, intervindo e controlando a forma de negociação coletiva das representações profissionais.

---

<sup>331</sup> NICOLADELI, Sandro Lunard; GACEK, Stanley Arthur. Liberdade sindical no Brasil e a OIT: a questão da cláusula assistencial do PN 119 ao caso 2739 – uma dupla perspectiva. In: **Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 3, n. 31, p. 108-112, jun. 2014. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?true?&edicao=2868>>. Acesso em: 13 maio 2016.

<sup>332</sup> Desse modo, o MPT ajuíza medidas judiciais legitimado institucional e processualmente, nos termos dos artigos 127 da Constituição Federal e 83, III e IV, da Lei Complementar n. 75, de 1993, geralmente, na forma de **ações anulatórias de cláusulas de acordos ou convenções coletivas de trabalho** ou **ações civis públicas**, por suposta violação de liberdades individuais ou coletivas, ou direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores, mas tendo como aspecto central o Precedente Normativo n. 119 do TST e a OJ 17 da Seção de Dissídios Coletivos do mesmo tribunal. Cf. NICOLADELI, Sandro Lunard; GACEK, Stanley Arthur. Liberdade sindical no Brasil e a OIT: a questão da cláusula assistencial do PN 119 ao caso 2739 – uma dupla perspectiva. In: **Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 3, n. 31, p. 108-112, jun. 2014. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?true?&edicao=2868>>. Acesso em: 13 maio 2016.

Desse modo, o Judiciário Trabalhista, ao consolidar o entendimento pacificado no PN 119 e na OJ 17, contrariamente ao que pretende proteger, qual seja, o direito de livre associação e organização sindical, acaba tolhendo a ação sindical e debilitando as finanças sindicais.

O referido quadro conflitivo no âmbito interno mereceu menção no relatório da Confederação Sindical das Américas, quando da reprodução das violações à liberdade sindical no contexto latino-americano.<sup>333</sup>

O que se vê, portanto, é uma indevida intromissão estatal na liberdade sindical, promovendo uma diminuição do poder decisório e de pacificação social construído pelas entidades sindicais. Tal medida é coercitiva, havendo uma visível intromissão estatal na liberdade sindical e no seu espaço deliberativo, tendo em vista que o modelo sindical brasileiro faz com que os atos da assembleia vinculem toda a categoria, e não apenas os associados, o que resulta na extensão *erga omnes* para todos os trabalhadores da categoria.

Os argumentos fático-jurídicos das centrais sustentam-se na validade e higidez das decisões assembleares autorizadoras da fixação de negociações com as representações patronais. Em virtude de o modelo sindical brasileiro possuir monopólio da representação sindical, os atos assembleares vinculam a participação de toda a categoria profissional, e não apenas dos associados,

---

<sup>333</sup> “Tem-se que o Parquet (Ministério Público), enquanto instituição essencial à função jurisdicional do Estado e à preservação da ordem jurídica e do regime democrático, dos interesses sociais e dos interesses individuais indisponíveis não poderia se posicionar enquanto instituição inimiga das entidades sindicais, de forma alguma. Ocorre que alguns Órgãos do Ministério Público do Trabalho (MPT) têm se destacado pela repulsa com que se dirigem às entidades sindicais, atropelando a sua legitimidade representativa e promovendo atos às margens da ordem autônoma constitucionalmente assegurada aos entes coletivos. Ademais, importa destacar que o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, o Poder Judiciário e o MPT teimosamente interferem nas ações sindicais livremente assumidas pelos trabalhadores em sede de assembleia-geral, órgão máximo de deliberação das entidades associativas, na tentativa de balizar desde o estabelecimento de taxas e contribuições negociais e assistenciais (empregadas, em sua maioria, na melhoria qualitativa da combatividade da entidade sindical, principalmente em suas campanhas salariais, e nos serviços oferecidos aos membros das respectivas categorias), em evidente violação à autonomia financeira das entidades sindicais, até a própria organização interna corporis das entidades, promovendo inúmeras ações em face de disposições estatutárias democraticamente elaboradas, mas que, segundo a sua opinião, se consubstanciariam em medidas ‘anticoletivas’.” CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL; CONFEDERACIÓN SINDICAL DE LAS AMERICAS. **Audiencia temática sobre la crisis en el ejercicio del derecho a la libertad sindical en las Americas.** Disponível em: <[http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/expediente\\_csi\\_cas\\_a\\_la\\_cidh\\_2015\\_final.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/expediente_csi_cas_a_la_cidh_2015_final.pdf)>. Acesso em: 06 maio 2016.

tendo como resultado prático a extensão dos benefícios previstos nos instrumentos coletivos a todos os trabalhadores de uma determinada categoria profissional.

Dessa forma, fica evidente a fragilidade da argumentação no sentido de que a cobrança das contribuições fere a liberdade sindical, pois a convocação para a assembleia geral é aberta, indistintamente, à integralidade dos trabalhadores da categoria, na qual, durante o processo deliberativo, tanto afiliados quanto aqueles que não o são possuem o mesmo tratamento. De todo modo, os avanços e conquistas são estendidos a todos os representados da categoria, inclusive aos trabalhadores que não compareceram nos processos deliberativos.

As centrais sindicais invocaram a autorização legal prevista no ordenamento jurídico interno, estatuída no artigo 513, e, da Consolidação das Leis do Trabalho,<sup>334</sup> inserindo em cláusulas de instrumentos coletivos de trabalho e estatutos sociais dos sindicatos a especificação a respeito da instituição, índices e periodicidade de pagamento dessa espécie de contribuição.

Ainda, os argumentos das centrais sustentam que a convenção coletiva de trabalho tem previsão e reconhecimento constitucional nos artigos 7º, XXVI, e 8º, III, ambos da Constituição Federal, bem como nos artigos 611 a 625 da CLT. Assim sendo, por qualquer ângulo que se verifique, fica constatado que a cobrança de contribuição assistencial é legítima, por se tratar de ato reconhecidamente legal, com embasamento tanto na CLT quanto na Constituição, por meio de instrumentos coletivos de trabalho. Por isso, segundo as centrais, os procedimentos adotados pelo MPT interferem e vulneram

---

<sup>334</sup> “Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos: [...] e) impor contribuição a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.” BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 04 maio 2016.

claramente a liberdade sindical, além dos princípios previstos na Convenção n. 98 da OIT.<sup>335</sup>

Tem-se, pois, que a extensão de conquistas a todos os trabalhadores é um avanço, porque proporciona àquele trabalhador que é impedido de se filiar por imposição patronal os mesmos benefícios dos outros que são filiados, tendo a negociação coletiva abrangência *erga omnes*. Todavia, tal raciocínio tem sido afastado no plano da sustentação financeira, cujo ônus, conforme entendimento manifestado pelo Estado brasileiro, somente deve ser suportado pelos filiados. Esse quadro fático delinea e fomenta uma discriminação sindical, pois não propicia um relacionamento profissional harmonioso.

Há verdadeira discriminação antissindical contra os filiados, o que estimula a desfiliação e/ou não filiação, tão universalmente incentivada pelos empregadores. Essa discriminação antissindical com incentivo a desfiliação ou não filiação, inclusive, viola frontalmente as Convenções ns. 98, 135 e 154 da OIT, inibindo a ação sindical e causando ingerência nas organizações. A queixa já indicava diversos precedentes do próprio CLS, que, em vários casos, posicionou-se acerca da discriminação aos filiados e interferência por parte de organismos governamentais no sistema de sustentação financeira dos sindicatos.<sup>336</sup>

---

<sup>335</sup> Os sindicatos, no Brasil, são representantes da categoria, conforme dispõe o artigo 511 da CLT e o 8º, inciso III, da Constituição. Essa forma de representação por categoria é uma particularidade da legislação brasileira e pressupõe que todas as conquistas e benefícios, sejam por maiores salários, sejam por melhores condições de trabalho, tenham efeito extensivo a todos, não importando sua filiação ou não à entidade sindical.

<sup>336</sup> “**469.** Toda disposição pela qual se confira às autoridades o direito de restringir a liberdade de um sindicato para administrar e investir seus recursos como o desejar, dentro dos objetivos sindicais normalmente lícitos, seria incompatível com os princípios da liberdade sindical. [...] **475.** Dever-se-ia evitar a proibição do desconto em folha das contribuições, que pudesse causar dificuldades financeiras para as organizações sindicais, pois não propicia o desenvolvimento de harmoniosas relações profissionais. [...] **481.** A questão do desconto de contribuições sindicais pelos empregadores e seu repasse para os sindicatos, deve ser resolvida pela negociação coletiva entre empregadores e sindicatos em geral, sem obstáculos de natureza legislativa. [...] **494.** Dizem respeito às próprias organizações decidir se recebem financiamento para atividades legítimas de promoção e defesa dos direitos humanos e dos direitos sindicais.” **O DIREITO coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais:** a liberdade sindical – recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Revisão técnica de Sandro Lunard Nicoladeli e Tatyana Scheila Friedrich. São Paulo: LTr, 2013. v. 2. p. 122-128.

Desse modo, os precedentes do CLS sinalizam no sentido de que a conduta praticada pelo Estado brasileiro, dificultando o livre custeio sindical por meio da contribuição assistencial, viola a liberdade sindical, não permitindo às organizações sindicais aprovar, instituir, solenizar e arrecadar seus fundos quando tal contribuição derive de empregados não associados ao sindicato. Os vários precedentes manifestam de forma uníssona que o Estado deve se abster de interferir nessa forma de gestão sindical, cabendo aos verdadeiros interessados definir as condições de relacionamento e a equação negocial que conduz à imposição do pagamento de contribuições.

Na apreciação do caso, o governo brasileiro informou ao CLS a criação, em 2009, da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS), com a incumbência de buscar a concretização da liberdade sindical, e que tal estrutura dentro do MPT já teria se reunido muitas vezes com lideranças sindicais para discutir a questão da contribuição assistencial.

Em que pese o último informativo do Comitê de Liberdade Sindical sugira o diálogo entre o MPT (mediante a CONALIS) e as entidades sindicais, cabe recordar que a primeira conclusão do Comitê indica que o Convênio n. 98 não permite e nem proíbe instituir cláusulas de “seguridade sindical” (fontes de custeio) a todos os trabalhadores sindicalizados, sendo que essa questão ficaria a cargo da regulamentação de cada país.

Logo, a possibilidade de instituição da contribuição assistencial foi confirmada pelo Comitê de Liberdade Sindical, de acordo com o informe definitivo do caso n. 2739. Seu posicionamento baliza-se no sentido de que cada país deve decidir pela viabilidade ou não da cobrança da referida taxa. Porém, se o Estado-membro permitir a instituição da contribuição assistencial, esta poderá ser cobrada de todo os trabalhadores (sindicalizados ou não), desde que instituída por meio de instrumentos coletivos.<sup>337</sup>

---

<sup>337</sup> Não obstante o PN 119 e a OJ 17 da SDC do TST, fato é que a legislação brasileira autoriza a cobrança da contribuição assistencial, com fundamento no artigo 513, alíneas *b* e *e* da CLT. Então, segundo o que preceitua a OIT, a contribuição assistencial/negocial é válida, desde que conste em acordo ou convenção coletiva. Qualquer outra interpretação levaria, inevitavelmente,

Por fim, após longo procedimento de comunicações e observações fornecidas pelo governo brasileiro, o CLS, produziu o relatório definitivo,<sup>338</sup> em junho de 2012, contendo suas conclusões finais:

Quanto à questão de **contribuições destinadas à sustentação da estrutura sindical, descontadas dos salários dos trabalhadores, inclusive dos não filiados**, conforme a uma cláusula negociada numa convenção ou um acordo coletivo aplicável **também aos não filiados que aproveitam dos benefícios da representação sindical**, o Comitê havia seguido em casos anteriores o seguinte princípio: **se a legislação permitir a prática do desconto obrigatório de contribuições destinadas à sustentação da atividade sindical, inclusive dos não filiados, a prática tem que ser realizada exclusivamente através da negociação dos acordos e das convenções coletivas.**

O Comitê de Liberdade Sindical, portanto, corroborou o entendimento das centrais sindicais, embora não tenha rechaçado de modo claro a conduta do Estado brasileiro, por meio da ação de seus organismos.

### 3.3.3.3 Análise crítica da solução do caso

Dessa maneira, muito embora o relatório do CLS não seja contundente ou incisivo na reprovação dos atos praticados pelo MPT, ou das decisões do Judiciário Trabalhista, coibindo a cobrança de contribuição assistencial/negocial prevista em instrumento coletivo extensível aos não sindicalizados, tais comportamentos violam a noção de liberdade sindical construída pela OIT. Além de prejudicarem o custeio do sistema sindical, os órgãos estatais interferem em decisões das assembleias gerais de

---

à violação da liberdade sindical.

<sup>338</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Informe definitivo – informe núm. 364, junio 2012.** Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3063459](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3063459)>. Acesso em: 06 maio 2016. (grifo nosso)



trabalhadores, que, unidos, decidem a respeito da instituição de tão polêmica contribuição.<sup>339</sup>

Independentemente de as conclusões do CLS contornarem a problemática, tratando o problema de modo diplomático e indicando o permanente diálogo interno no Brasil, com a busca do consenso entre as partes envolvidas no litígio, conclui-se que o MPT e o Judiciário ultrapassaram os limites da proteção da autonomia sindical, segundo algumas considerações formuladas no informe definitivo produzido pelo próprio Comitê.

O relatório definitivo do caso n. 2739 deliberou que as deduções contributivas – cláusulas assistenciais – também chamadas “deduções de seguridade sindical” (*union security*, em inglês), fixadas em assembleia da categoria e inseridas nos instrumentos coletivos de trabalho e cobradas dos não filiados à entidade sindical, são consideradas válidas de acordo com a

---

<sup>339</sup> Quanto à temática da contribuição negocial/assistencial, expõe Mauricio Godinho Delgado: “No que tange à contribuição sindical normativa (contribuição assistencial ou *cota de solidariedade*), trata-se de recolhimento aprovado em assembleia de trabalhadores e fixado no instrumento negocial coletivo celebrado (convenção coletiva do trabalho ou acordo coletivo do trabalho), traduzindo o reconhecimento da categoria pelo papel exercitado pelo sindicato na manutenção das conquistas históricas anteriormente alcançadas e na obtenção de novas vantagens perante os empregadores. Visa ainda, por consequência, a assegurar o reforço da entidade sindical que protagonizou a negociação coletiva trabalhista.

Na medida em que o sistema jurídico do País determina a automática aplicação a todos os trabalhadores de todas as vantagens lavradas no instrumento negociado, independentemente da filiação do trabalhador ao respectivo sindicato, é evidente que a *cota de solidariedade* deve ser paga por todos os trabalhadores beneficiários, em decorrência do fato específico da celebração de novo instrumento jurídico coletivo, sem que isso fira, realmente, o princípio da liberdade sindical.

Entretanto a jurisprudência do TST, com suporte no princípio da liberdade sindical, tem rejeitado inapelavelmente a extensão da contribuição assistencial aos trabalhadores não filiados ao respectivo sindicato profissional. Com isso, provoca inevitável enfraquecimento econômico das entidades sindicais de primeiro grau, que são as potenciais beneficiárias das *cotas de solidariedade*.

A pulverização dos sindicatos profissionais brasileiros, incentivada pela adoção do critério da especificidade no exame dos litígios intersindicais por representatividade, e a restrição jurisprudencial à extensão aos não associados das contribuições assistenciais inscritas nas negociações coletivas trabalhistas (*cotas de solidariedade*) são fatores que têm concorrido, de maneira significativa, nas últimas décadas, para o enfraquecimento do sindicalismo de primeiro grau na realidade trabalhista do País.” DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 297-298.

doutrina da OIT,<sup>340</sup> conforme tópico 332 das conclusões, o qual reproduz o verbete n. 480.<sup>341</sup>

Dessa feita, não são contrários aos princípios de liberdade sindical, **desde que a legislação nacional permita a prática dos descontos, e exclusivamente através do processo de negociação coletiva, sem a imposição direta pelas autoridades do Estado.** Portanto, vale ressaltar que, dentre as **prerrogativas sindicais** permitidas pelo artigo 513, *b*, da CLT, situa-se a competência para “celebrar convenções de trabalho”, e, na alínea *e*, do mesmo artigo, é atribuição do sindicato “impor contribuições a todos aqueles que participam as categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.”

Ainda, os órgãos de controle da OIT, além do CLS, sobretudo o Comitê de Peritos pela Aplicação de Convenções e Recomendações, têm observado e concluído nos seus relatórios que o Estado e as autoridades governamentais têm o dever de afastar-se da administração e do financiamento interno das organizações sindicais. Tal relatório exemplifica os casos de ingerência na autonomia administrativa e financeira sindical praticados por parte das autoridades públicas:

[...] o poder de supervisão geral e indefinida das contas sindicais pelas autoridades públicas; o poder das autoridades de regular e limitar os salários e os benefícios máximos dos empregados contratados pelos sindicatos; regulamentação do montante dos fundos repassados às federações sindicais; [...] intervenção e gerenciamento externo na aplicação dos ativos e das contas de um

<sup>340</sup> NICOLADELI, Sandro Lunard; GACEK, Stanley Arthur. Liberdade sindical no Brasil e a OIT: a questão da cláusula assistencial do PN 119 ao caso 2739 – uma dupla perspectiva. In: **Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 3, n. 31, p. 108-112, jun. 2014. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?true?&edicao=2868>>. Acesso em: 13 maio 2016.

<sup>341</sup> “**480.** Quando uma legislação aceita cláusulas de segurança sindical, como a dedução de contribuições sindicais de não filiados que se beneficiam da contratação coletiva, tais cláusulas só deveriam se tornar efetivas por meio de convenções coletivas.” **O DIREITO coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais:** a liberdade sindical – recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Revisão técnica de Sandro Lunard Nicoladeli e Tatyana Scheila Friedrich. São Paulo: LTr, 2013. v. 2. p. 125.

sindicato nos casos de multas e penalidades impostas na organização.<sup>342</sup>

Essa interpretação subordina-se (desde que haja autorização do referido procedimento na legislação nacional) à referida cotização sindical – cláusula assistencial/negocial – prevista nos instrumentos coletivos, dessa forma, tal contribuição é devida pelos trabalhadores, incluindo os não associados.<sup>343</sup> Embora a imposição de contribuições de trabalhadores derivada de instrumentos coletivos esteja consolidada na jurisprudência da OIT, sobretudo no CLS, no caso 2739 tal posicionamento não se revelou de modo consistente e preciso.<sup>344</sup>

Portanto, a doutrina e a jurisprudência dos órgãos de controle da OIT, por meio do Comitê de Liberdade Sindical, rechaçam o entendimento prevalente na prática estatal nacional.

---

<sup>342</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **General survey on the fundamental conventions concerning rights at work in light of the ILO declaration on social justice for a fair globalization, 2008**. Geneva: International Labour Office, 2012. p. 42-44. *Apud*: NICOLADELI, Sandro Lunard; GACEK, Stanley Arthur. Liberdade sindical no Brasil e a OIT: a questão da cláusula assistencial do PN 119 ao caso 2739 – uma dupla perspectiva. In: **Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 3, n. 31, p. 108-112, jun. 2014. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?true?&edicao=2868>>. Acesso em: 13 maio 2016.

<sup>343</sup> NICOLADELI, Sandro Lunard; GACEK, Stanley Arthur. Liberdade sindical no Brasil e a OIT: a questão da cláusula assistencial do PN 119 ao caso 2739 – uma dupla perspectiva. In: **Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 3, n. 31, p. 108-112, jun. 2014. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?true?&edicao=2868>>. Acesso em: 13 maio 2016.

<sup>344</sup> Em caráter mais incisivo, o Comitê já se pronunciou: “**481**. A questão do desconto de contribuições sindicais pelos empregadores e seu repasse para os sindicatos deve ser resolvida pela negociação coletiva entre os empregadores e os sindicatos em geral, sem obstáculos de natureza legislativa.” NICOLADELI, Sandro Lunard; PASSOS, André Franco de Oliveira; FRIEDRICH, Tatyana Scheila (Org.). **O DIREITO coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais**: a liberdade sindical – recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Revisão técnica de Sandro Lunard Nicoladeli e Tatyana Scheila Friedrich. São Paulo: LTr, 2013. v. 2. p. 125.

### 3.4 LIBERDADE SINDICAL E SEUS POTENCIAIS E LIMITES INSTITUCIONAIS NO ÂMBITO DO COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL

O Comitê de Liberdade Sindical, embora com limites de efetividade nas suas manifestações no enfrentamento de práticas nacionais ou na reformulação de condutas por parte dos Estados, mesmo assim, é inovadora ferramenta de controle de aplicação de normas internacionais, seja pelo seu modo organizativo (tripartite), seja em razão do dinamismo funcional no controle do cumprimento das convenções fundamentais (Convenções ns. 87 e 98 da OIT).

A consolidada jurisprudência do CLS, expressa na Recopilação de Decisões e Princípios,<sup>345</sup> ou mesmo na consulta direta aos casos em tramitação, via sistema NORMLEX,<sup>346</sup> constituem-se como renovada fonte hermenêutica em matéria de Direito Sindical. Poder-se-ia, inclusive, conceber esse conjunto de enunciados emanados do CLS como um corpo de precedentes internacionais sobre liberdade sindical, tendo em vista a importância desse órgão da OIT para a promoção do valor da liberdade sindical.

Nesse sentido, quanto ao monitoramento de condutas antissindicais, o CLS cumpre papel como fonte doutrinária e de melhor exegese na aplicação de normas internacionais, conforme anota Marcio Túlio Viana:

É que, ainda uma vez, o juiz do trabalho já poderá aplicar (e às vezes já aplicava) as mesmas regras, que constam genericamente não só

<sup>345</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La libertad sindical**: recopilación de decisiones y principios del comité de libertad sindical del consejo de administración de la OIT. 5. ed. rev. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2006. Disponível em: <[http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS\\_090634/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS_090634/lang--es/index.htm)>. Acesso em: 06 maio 2016.

<sup>346</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Casos sobre libertad sindical**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:20030:0::NO:::~](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:20030:0::NO:::)>. Acesso em: 06 maio 2016.

da CF como de convenções da OIT (a de n. 98, p. ex.) e das decisões de seu Comitê de Liberdade Sindical, que formam uma verdadeira jurisprudência.<sup>347</sup>

É iniludível que o CLS representou grande avanço em matéria de Direito Internacional do Trabalho, porém o organismo também foi afetado pelas profundas transformações ocorridas no final do século XX, incluindo a dissolução do campo socialista, agrupado no entorno da então URSS, que congregava pólo de poder e influência no equilíbrio dos debates atinentes aos interesses dos trabalhadores, uma vez que essa força mundial de compensação repercutia nas deliberações da OIT. Portanto, a “queda do muro de Berlim” simbolizou o esvanecimento desse bloco político e de um redesenho no jogo de forças dentro da OIT.

Soma-se a esse episódio o fato da emergência e potencialização do pensamento único em matéria econômica, entronizando organismos de natureza econômica (Fundo Monetário Internacional – FMI, Organização Mundial do Comércio – OMC e Acordo Geral de Tarifas e Comércio – GATT), com certo esvaziamento da OIT. Além disso, um dos efeitos colaterais da derrocada socialista foi a sensível alteração nos posicionamentos internos das bancadas. Isso se verificou com o reposicionamento dos governos de modo mais claro na adesão a pautas mais flexibilizantes e desregulamentadoras em matéria laboral.

Esse novo contexto geopolítico e econômico intensificou manifestações externas sinalizadoras de uma mudança perceptível na atuação e nas futuras deliberações dos organismos de controle. Novos movimentos indicavam para uma produção normativa diretiva no sentido do “ piso normativo”, não mais com normas inovadoras ou avançadas em matéria laboral. Isso muito se deve à

---

<sup>347</sup> VIANA, Márcio Túlio. A nova competência na justiça do trabalho no contexto da reforma sindical. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 71, n. 1, p. 160-173, jan./abr. 2005. Disponível em: <[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3723/010\\_viana.pdf?sequence=7](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3723/010_viana.pdf?sequence=7)>. Acesso em: 06 maio 2016.

consolidação do Direito Comunitário Europeu, garantidor de direitos sociais mais avançados em relação às normativas da OIT.

Toda essa conjuntura construiu uma visão da OIT (e, por conseguinte, dos órgãos de controle e do CLS) muito mais flexibilizada e com progressivo abrandamento dos efeitos de suas deliberações, produzindo certa “conservadorização” da jurisprudência do CLS.<sup>348</sup> Dessa forma, os casos paradigmáticos apresentados neste capítulo resultaram em soluções sinalizadoras do contexto histórico e político no qual se insere a OIT.

Assim, no caso 11, o Comitê convalidou duvidosas práticas nacionais, inclusive quanto ao capítulo da organização sindical da CLT (1943), claramente com tonalidade de controle e interventivo. Esse posicionamento refletia a consolidação da emergência do bipolarismo mundial, levando à convalidação da suspensão e dissolução da CGT, em 1947 (obviamente por suas estreitas ligações com o PCB).

Esse mesmo pensamento se mostrou no caso 2656, cujos fatos ocorreram na década de 1990, sobretudo num Brasil fortemente influenciado pela doutrina neoliberal. Esse modelo organizativo (da economia, sociedade e governança estatal) influenciou os casos destacados. A marcha do receituário neoliberal registrou a resistência do Sindiquímica, primeiramente, ao processo de privatização e, posteriormente, às danosas consequências da desestatização da empresa envolvida nas relações de trabalho, além da antissindicalidade sistêmica denunciada.

Nos dois casos, os informes definitivos do CLS não enfrentaram os aspectos fáticos com a esperada diligência de um organismo de controle, deixando de reprovar ou mesmo de reforçar seus precedentes, relegando o conflito para uma solução segundo “saídas internas e nacionais”. Ou seja, o CLS absteve-se de enquadrar e reprovar as condutas antissindicais, ignorando

---

<sup>348</sup> URIARTE, Oscar Ermida. Crítica de la libertad sindical. **Revista Derecho PUCP**, Lima, n. 68, p. 33-61, 2012. Disponível em: <<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2825>>. Acesso em: 06 maio 2016.

a fundamentalidade que o livre associacionismo sindical tem como vetor estruturante político-institucional da OIT.

Por fim, mesmo no grave contexto do caso 2739, inédito do ponto de vista da confluência e do simbolismo de representação política das maiores centrais sindicais brasileiras, expondo gravíssimas distorções nacionais, inclusive da ação estatal (por parte das ações empreendidas pelo Ministério Público de São Paulo, Ministério Público do Trabalho e das decisões judiciais da Justiça de São Paulo, bem como dos precedentes judiciais da Justiça do Trabalho), do mesmo modo, não houve solução claramente satisfatória.<sup>349</sup>

Encerra-se este capítulo, portanto, com uma visão crítica sobre o tenso e controverso processo de afirmação da liberdade sindical, tanto no plano interno como no plano internacional. A quantidade de pactos, declarações, normas internacionais e internas, construção doutrinária e institucional da OIT, inclusive como organismo de controle, por meio do CLS, deveriam ser suficientes para consolidar uma tradição jurídico-política suficiente para o reconhecimento, proteção e rechaço de ações estatais, empresariais ou de qualquer natureza que inibissem a existência, funcionamento e ação das entidades sindicais.

Por isso, pretende-se refletir, no próximo capítulo, acerca dos sentidos da liberdade sindical brasileira, demarcada por uma incorporação regulatória (nacional/externa) transversalizada por práticas nacionais conservadoras, assecuratórias do modelo patrimonialista em detrimento das formas de resistência organizadas pelo movimento social mais representativo na ordem capitalista, que é o movimento sindical.

---

<sup>349</sup> As ações estatais – via Estado-fiscalizador (MP/MPT) ou Estado-juiz (TJSP/TST) – revelam, primeiro, uma visão omissa do Estado brasileiro no sentido de regular de modo mais democrático o fenômeno sindical, no que diz respeito ao custeio sindical e à forma do exercício do direito de greve; segundo, explicitam o divórcio entre as normas internacionais e recomendações internalizadas no Brasil, e sua pouca ou baixa efetividade como elemento balizador das decisões judiciais.

#### **4 TRANSIÇÃO INCONCLUSA: PERCURSOS E AFIRMAÇÕES POSSÍVEIS DA LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL**

As premissas constituintes e de efetividade da liberdade sindical na esfera internacional foram, e são, constantemente testadas quando da sua internalização e materialização nas práticas nacionais, pois não se trata de mera transição teórica ou interpretativa, mas, em verdade, cuida-se da inserção de um valor universal que é filtrado a partir de elementos culturais, econômicos e sociopolíticos do Brasil.

Em outras palavras, a concretude do valor de liberdade sindical, forjado pela impulsão e luta dos trabalhadores e regulado do ponto de vista estatal, reflete o estágio de desenvolvimento social e político de cada país, sendo que, no caso brasileiro, é revelador de contradições, virtudes e retrocessos, plasmado por um conjunto identitário social e político.

Por isso, a opção desta pesquisa na definição jurídico-política é pela afirmação de um movimento sindical com singularidades e diferenças, não em contraponto à liberdade sindical europeia ou da OIT, mas ressaltando a complexa relação política e social nacional, decorrente do estágio de relações numa democracia, no capitalismo periférico, num país continental, com assimetrias no seu desenvolvimento econômico e social, que, por vezes, se assemelha, mas, em muitos momentos, não é enquadrável nos rígidos parâmetros discursivos e metodológicos da OIT.

Dessa forma, a análise da organização dos atores sociais das relações de trabalho, destinatários da liberdade sindical, traduz-se naquilo que se denomina “liberdade sindical brasileira”, marcada por um acúmulo de complexas tradições e práticas mais ou menos desenvolvidas, porque pouco democráticas ou muito reprimidas, seja pelo Estado, seja pelo patronato.

Esse sincretismo é verificado também na própria estrutura jurídica nacional contemporânea, na qual convivem, paralelamente, marcos regulatórios do sistema sindical brasileiro, inicialmente por uma legislação



esparso, posteriormente agrupada no capítulo da organização sindical da CLT. Mais contemporaneamente, esse regramento foi sucedido por diversas alterações legislativas decorrentes dos períodos histórico-políticos em ambiências de liberdades democráticas ou não, refletidas também nos textos constitucionais e que, finalmente, são densificadas no processo constituinte incorporador, parcialmente, do modelo sindical histórico, e culminando na atual redação do artigo 8º da Constituição de 1988.

Em suma, os contornos do movimento sindical brasileiro traduzem os limites e potencialidades ético-políticos concernentes aos desafios à concretização do conceito de liberdade sindical no contexto nacional.

Atualmente, o projeto de modelo sindical brasileiro está materializado na proposta de sociedade inscrita no texto da Constituição, mas não se pode ignorar a problematização acerca da validação democrática desse modelo sindical histórico, conforme destacado anteriormente, quando foram descritos os acontecimentos ambientados no processo constituinte da década de 1980.

Para além do estudo do modelo organizativo sindical, a pesquisa avança na fronteira das relações de trabalho no cenário da democracia capitalista brasileira,<sup>350</sup> desmitificando o argumento condicionante de liberdade sindical segundo o modo organizativo unidimensional preconizado pela Convenção n. 87 da OIT. Contudo, não se busca excluir esse paradigma do diálogo de fontes; aliás, neste capítulo, haverá demonstração da potencial harmonização do modelo existente em relação às práticas de liberdade sindical no Brasil, desde que viabilizado por ferramentas operacionais, representadas pelas recomendações da Organização Internacional do Trabalho em matéria de liberdade sindical.

---

<sup>350</sup> A liberdade sindical no Brasil adquire contornos peculiares, porquanto sua experiência comporta conformação plural do ponto de vista territorial, categorial e de tradições políticas múltiplas, uma vez que a liberdade sindical é exercida ou limitada de modo diverso nas diversas categorias profissionais situadas no campo e na cidade, em estabelecimentos públicos ou privados, além das consideráveis assimetrias socioeconômicas no espaço territorial brasileiro, determinantes da singularidade e do estágio de desenvolvimento das relações sindicais.

#### 4.1 DA TRANSIÇÃO DE LIBERDADES E MODELOS DE LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL

O capítulo da organização sindical encetado na CLT aponta para um modelo de regulação estatal interventivo na ação sindical, porquanto integrado no emaranhado de uma teia que pressupunha o desenvolvimento econômico articulado aos interesses do Estado. Nesse sentido, os eventuais conflitos da relação capital-trabalho estavam subordinados aos interesses nacionais e, por isso, a pacificação social consistia em elemento constituinte do projeto de modernização iniciado na década de 1930 e materializado em suas expressões jurídicas, no tocante à organização sindical, de modo consistente, com a edição da CLT, na década de 1940.

Esse modelo sindical concebido na CLT sobreviveu e manteve-se, na sua essência, inalterado durante toda a experiência política do Brasil no século XX, nas décadas de 1930 a 1980, desde os vastos períodos ditatoriais (Estado Novo e ditadura militar<sup>351</sup>) e nos poucos lapsos.

As numerosas experiências de organização e rearticulação do movimento sindical, intercaladas por sucessiva repressão estatal/patronal, nas décadas de 1940 a 1960, culminaram na sua reorganização definitiva no final da década de 1970, com o nascimento do novo sindicalismo na região do ABC Paulista, fruto do embate com a política econômica impressa pela ditadura militar, que causou arrocho salarial e desemprego.

Desse processo político emergiu a liderança de Luiz Inácio Lula da Silva, o Partido dos Trabalhadores, em 1980, e Central Única dos Trabalhadores, em 1983, os quais rivalizaram com o sindicalismo tradicional na construção do projeto político-sindical, além de desdobramentos na esfera

---

<sup>351</sup> Conforme relato de Queiroz, esse período, “talvez o mais difícil para o movimento sindical, foi marcado pela truculência, repressão e intervenção nas organizações de trabalhadores, o que foi facilitado pela permanência da legislação herdada do Estado Novo.” QUEIROZ, Antônio Augusto. Movimento sindical: passado, presente e futuro. In: INÁCIO, José Reginaldo (Org.). **Sindicalismo no Brasil: os primeiros 100 anos?** Belo Horizonte: Crisálida, 2007. p. 25.

político-partidária, culminando na disputa do modelo sindical (liberdade X unicidade) durante o processo constituinte de 1986-1988.<sup>352</sup>

O saldo do debate constituinte acabou por validar a opção majoritariamente democrática de manutenção do modelo sindical histórico, agora inserido como direito social constitucional, ressignificado, portanto, o modelo corporativo para um modelo sindical assentado nas bases do Estado Democrático de Direito, com valorização da dignidade da pessoa humano, do valor social do trabalho e da liberdade sindical em um projeto não intervencionista nas entidades sindicais.

Essa repactuação política no tocante à organização sindical ainda demanda vários debates doutrinários acerca da consonância do projeto sindical proposto pela Constituição com os valores doutrinários de liberdade sindical pugnados pela Organização Internacional do Trabalho. Na prática, o que se percebe são tênues diferenciações e relações ambivalentes entre o Estado e o movimento sindical, pois os limites entre os aspectos promocionais e garantidores podem configurar-se ou não como intervenções na organização sindical.

Assim sendo, o presente item problematizará alguns antecedentes históricos e as relações contemporâneas entre Estado e movimento sindical, na busca de um modelo de identidade nacional.

#### 4.1.1 Recontextualizando a teoria: corporativismo, uni(ci)dade sindical e supremacia da liberdade coletiva

Muito embora se reconheçam as iniciativas pretéritas de regulação do fenômeno sindical na República Velha, para efeitos deste trabalho, opta-se

---

<sup>352</sup> As lideranças sindicais que emergiram na década de 1980 (Lula – metalúrgicos; Luiz Gushiken – bancários; Paulo Paim – metalúrgicos; Olívio Dutra – bancários) exerceram papel preponderante, na condição de parlamentares, nos debates acerca da organização sindical brasileira na Assembleia Nacional Constituinte, defendendo um modelo de pluralidade sindical.

pelo estudo do modelo sindical a partir da adoção do paradigma corporativista desenhado e consolidado na Era Vargas.<sup>353</sup>

Em linhas gerais, o modelo corporativista parte de um pressuposto e de uma concepção organicista de sociedade, em que se anula o indivíduo em favor da conservação do interesse do grupo ou do Estado, assegurando-se, assim, a harmonia social. De acordo com Antonio Hespanha, a condição de agente regulador estatal é agigantada em nome de uma solidariedade nacional, e esse modo de organização estatal e social é implementado, no primeiro quarto do século XX, nos países do centro e sul da Europa, com fortes repercussões na América Latina.<sup>354</sup>

No esforço de construção teórico-jurídica desse modelo de estrutura estatal e social, é importante destacar o papel de Carnelutti, ao dissociar o marco regulatório laboral da matriz civilista. Para tanto, aduz que a mediação estatal normatizadora das relações entre as classes, por ele denominado de “direito intersindical”, assecuratório da intervenção pacificadora do Estado, “purificando e estabilizando os conflitos sociais” na perspectiva do corporativismo, visa, em última análise, à garantia da ordem jurídica, mais especificamente o contrato e a propriedade.<sup>355</sup> Noutras palavras, a ordem corporativa regularia a relação entre Estado, patrões e empregados, garantindo a funcionalidade do capitalismo na Itália.

No contexto brasileiro, a ideologia do corporativismo tem como marca, a partir da década de 1930, uma forte regulação das relações entre capital e trabalho. De fato, as ações do governo foram implementadas em dois sentidos:

---

<sup>353</sup> A República Velha chegou ao fim com a Revolução de 1930 e a ascensão de Getúlio Vargas ao poder, após a vitória da Aliança Liberal nas disputas sociais e políticas ocorridas nesse período. Cf. AROUCA, José Carlos. **Organização sindical no Brasil: passado, presente e futuro (?)** São Paulo: LTr, 2013. p. 14.

<sup>354</sup> HESPANHA, Antonio Manuel. **Cultura jurídica europeia: síntese de um milênio**. Coimbra: Almedina, 2012. p. 471-472.

<sup>355</sup> CARNELUTTI, Francesco. Le nuove forme di intervento dello stato nei conflitti collettivi di lavoro. *Revista di diritto pubblico*, 1911, n. 01. *Apud*: CAZZETA, Giovanni. **Estado, juristas y trabajo: itinerarios del derecho del trabajo en el siglo XX**. Madrid: Marcial Pons, 2010. p. 116-117.

de um lado, pela repressão aos movimentos dos trabalhadores e, de outro, pela detalhada legislação sobre o sistema sindical.<sup>356</sup>

O projeto de país implementado por Getúlio, nos seus primeiros quinze anos de governo, caracterizou-se por mudanças estruturais (desenvolvimento industrial, urbanização e nova arquitetura institucional do Estado). Tais alterações demandaram respostas estatais no plano social, com uma legislação garantidora de direitos aos trabalhadores, mas tendo as entidades sindicais sob controle do governo.<sup>357</sup>

O projeto político-corporativo, no que diz respeito às relações de trabalho, publicizou as associações profissionais a partir do reconhecimento estatal de sua existência, garantidos seu custeio financeiro e monopólio de representação, organizado na modalidade de categorias profissionais.<sup>358</sup>

O modelo sindical corporativista foi mantido nas Constituições de 1934<sup>359</sup> e, sobretudo, de 1937, e a grande influência para esse quadro organizativo sindical veio com a *Carta del Lavoro*, de 1927, da Itália. A partir da Constituição de 1937, tem-se uma produção doutrinária e legislativa nos moldes do corporativismo italiano, o qual foi uma das fontes inspiradoras do capítulo sindical da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943.

---

<sup>356</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1423.

<sup>357</sup> Nas palavras de Castro Gomes, “[...] o modelo exigia o *sindicato único* e sujeito ao controle estatal, uma vez que reconhecido como o representante de toda uma categoria profissional, o que excedia a seu corpo de associados. A pluralidade e a liberdade sindical tornavam-se inviáveis nessa proposta, que se sustentava no monopólio da representação, tão essencial quanto a tutela estatal. Era exatamente a articulação dessas duas características – a unicidade e a tutela – que *institucionalizada* o novo tipo de arranjo associativo, tornando-o *corporativismo democrático*, isto é, tornando-o um instrumento crucial da nova democracia social e da organização do *povo brasileiro*.” GOMES, Ângela de Castro. Autoritarismo e corporativismo no Brasil: o legado de Vargas. In: BASTOS, Pedro Paulo Zahluth; FONSECA, Pedro Cezar Dutra (Org.). **A era Vargas: desenvolvimento, economia e sociedade**. São Paulo: Editora Unesp, 2012. p. 80-81.

<sup>358</sup> *Idem*.

<sup>359</sup> Não obstante a previsão, na Constituição de 1934, da pluralidade sindical, a legislação infraconstitucional limitou muito essa possibilidade, a ponto de torná-la inviável na prática, o que levou Aldacy Coutinho a afirmar que o texto constitucional “foi sem nunca ter sido”. Cf. COUTINHO, Aldacy Rachid. Trajetória do sindicalismo brasileiro: análise do suporte legislativo. In: ARAÚJO, Silvia Maria de; FERRAZ, Marcos (Org.) **Trabalho e sindicalismo: tempo de incertezas**. São Paulo: LTr, 2006. p. 271.

Na obra clássica “O problema do sindicato único no Brasil”, Evaristo de Moraes Filho aborda uma perspectiva peculiar do modelo sindical adotado naquele período.<sup>360</sup> Embora reconhecesse a importância da unicidade sindical, e identificasse uma legislação com marcas de inspiração corporativa e fascista,<sup>361</sup> mais contemporaneamente, tal entendimento foi reformulado pelo autor,<sup>362</sup> adotando, um posicionamento menos rígido na avaliação das fontes da Consolidação, expresso numa nova reflexão que admite, também, influências liberais e socialistas na elaboração da CLT.<sup>363</sup>

Contrariamente ao que se assentou nos debates da doutrina jurídica<sup>364</sup> e sociológica,<sup>365</sup> os quais proclamaram que a legislação sindical materializou-se em força unívoca e paralisante da classe operária, sob o jugo do controle estatal, com patrões e empregados subordinados à dinâmica das relações de trabalho integradas ao Estado, tais efeitos são sopesados numa releitura mais recente, operada por Bercovici, para quem “a legislação trabalhista e sindical favoreceu ou facilitou a mobilização e organização dos trabalhadores, pois a

---

<sup>360</sup> “Pelo sindicato único – e não obrigatório – permanece livre a sindicalização, participando do sindicato quem o queira, não se achando obrigado a dele participar por medida coativa alguma. Como em todas as legislações é a profissão o limite básico do sindicato, o mais que exige o legislador é fixar um sindicato para cada profissão, somente isso. Não significa tal medida a obrigatoriedade de levar alguém a fazer parte do sindicato, imposta tão somente em reconhecer que nos dias atuais não pode mais a questão sindical ser encarada com espírito jusprivatista do liberalismo clássico.” MORAES FILHO, Evaristo de. **O problema do sindicato único no Brasil**: seus fundamentos sociológicos. 2. ed. São Paulo: Alfa-Omega, 1978. p. 154.

<sup>361</sup> *Ibidem*. p. 245.

<sup>362</sup> É importante registrar a peculiar visão de Evaristo de Moraes Filho, que categoriza o texto da Constituição Federal de 1934 numa feição social-democrata e não fascista. Além disso, aponta para a intelectualidade paulista da época, nesses termos: “Os paulistas, muito ranzinhas, afirmavam, ao contrário, que tudo era corporativo e fascista.” Cf. MOREL, Regina Lúcia de Moraes; GOMES, Angela Maria de Castro; PESSANHA, Elina Gonçalves da Fonte (Org.). **Sem medo da utopia**: Evaristo de Moraes Filho: arquiteto da sociologia e do direito do trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2007. p. 44-45.

<sup>363</sup> “Durante o Estado Novo, deve-se a ele tudo quanto se fez em matéria de direito do trabalho. Embora se soubesse que a Constituição de 1937 se inspirara na *Carta del Lavoro*, Oliveira Vianna, em *Problemas de direito sindical*, nega que a legislação brasileira fosse fascista. De fato, as novas ideias não provinham de fascistas, mas dos adeptos do corporativismo, que agora, calcados nas pegadas dos liberais, como meu pai, e de antigos socialistas, como Joaquim Pimenta e Agripino Nazaré, desfrutavam de respaldo constitucional e administrativo.” *Ibidem*. p. 73.

<sup>364</sup> SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do trabalho e democracia**: apontamentos e pareceres. São Paulo: LTr, 1996, p. 182.

<sup>365</sup> VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. 2.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978. p. 124-125.

intervenção estatal contrapôs-se ao poder patronal, que passou a ser limitado por lei.”<sup>366</sup>

A unicidade sindical era um modelo defendido por parcelas do movimento sindical, tendo por finalidade o fortalecimento do associacionismo, embora com ponderação.<sup>367</sup> A questão da unicidade sindical compulsória, como importação do modelo fascista, é negada por Sússekind, pois ela já havia sido instituída, em 1917, na União Soviética, e a *Carta del Lavoro* é de 1927. A própria Organização Internacional do Trabalho, em publicação oficial, registra a adoção do modelo de monopólio sindical no bloco comunista.<sup>368</sup> Por conta desses elementos, Sússekind, que é fonte primária nesta temática, pois participou da elaboração do texto da CLT, defendeu, em entrevista recente, que a CLT não teve como base a *Carta del Lavoro* na sua elaboração.<sup>369</sup>

Para Márcio Túlio Viana, há, em verdade, um hibridismo de modelos que se assentaram na construção do paradigma modelar de organização sindical, o que, evidentemente, bebeu em fontes corporativas, socialistas e social-democratas:

Regras parecidas existiam na Itália de governo fascista. Mas também na União Soviética, de governo comunista. No Brasil, havia gente à esquerda e à direita que as defendiam. E o argumento era simples: com o sindicato único, a classe operária não se divide – e fica mais forte. Mas também havia os que pensavam de outro modo. O argumento era mais simples ainda: com liberdade, tudo funciona melhor.

A regra do sindicato único podia se articular com outras regras, e

---

<sup>366</sup> BERCOVICI, Gilberto. Tentativa de instituição da democracia de massas no Brasil: instabilidade constitucional e direitos sociais na era Vargas (1930-1964). In: FONSECA, Ricardo Marcelo; SEELAENDER, Ailton Cerqueira Leite (Org.). **História do direito em perspectiva: do antigo regime à modernidade**. Curitiba: Juruá, 2009. p. 402.

<sup>367</sup> VIANNA, Segadas. Organização sindical. In: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997. v. 2. p. 1096.

<sup>368</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **El trabajo en el mundo 1997-98: relaciones laborales, democracia y cohesión social**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1997. p. 23.

<sup>369</sup> BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil – 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2007. p. 117.

essas regras, somadas, podiam formar um modelo completo. Foi o que aconteceu na Itália. Foi também o que aconteceu no Brasil. Esse modelo foi chamado de “corporativo” – e partia de certa ideia e seguia certa lógica.<sup>370</sup>

Há uma tendência totalizante na doutrina jurídica, no sentido de desconhecer as múltiplas fontes que forneceram os elementos para construção do modelo sindical, o qual, embora tenha se materializado num texto de natureza flagrantemente interventiva, ainda assim, teve a contribuição de ideias advindas das normas internacionais do trabalho, da doutrina social da igreja e, o mais importante, dos modelos europeus de construção da legislação social e sindical existentes.

Todavia, a matéria é controversa na doutrina, principalmente quanto à gradação da adjetivação “fascista” referente ao Direito do Trabalho que surgia. Conforme Biavaschi, tratando de entrevista com Sússekind:

Ocorre que a unidade sindical compulsória era um princípio sindical, nem fascista, nem comunista, isto é, um princípio sindical da época que passou a ser incorporado pelos legisladores brasileiros dadas as especificidades de um Brasil predominantemente agrícola, sem tradição sindical. Somente há sindicato forte, argumenta, onde há espírito sindical que emana das concentrações operárias, a partir da grande indústria. Mas o Brasil, com as características de então, não tinha condições de desenvolver um sistema sindical a partir de uma base operária ainda não coesa, o que justificaria a unidade sindical.<sup>371</sup>

Há quem entenda que o período histórico de regulação do sindicalismo não se caracterizou apenas como de repressão aos trabalhadores, mas

---

<sup>370</sup> VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT: uma história de trabalhadores**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013. p. 69.

<sup>371</sup> BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil – 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2007. p. 116.



também de reconhecimento de direitos. É o que explica Segatto, para quem o Estado, atendendo velhas reivindicações da classe obreira, também “criou as condições necessárias para a classe dominante controlar e organizar o mercado de trabalho, favorecendo a acumulação de capital.”<sup>372</sup>

Segundo Bercovici, atualmente, não se entende mais a adesão da classe trabalhadora à ideologia populista com o pensamento de outrora, mas segundo “uma espécie de atuação pragmática”, no sentido da consolidação de benefícios sociais, com o estabelecimento de deveres ao Estado e também aos empregadores.<sup>373</sup>

A descrição do movimento sindical brasileiro, em especial suas fontes inspiradoras e, posteriormente, seu funcionamento incorporado à lógica estatal, assim definida na ideologia do corporativismo, evidentemente, traduz visões e avaliações que, por vezes, mostram-se controversas, complementares ou, até, excludentes entre si.

Destaque-se que os partícipes da construção do modelo regulatório brasileiro (dentre eles Evaristo de Moraes Filho<sup>374</sup> e Arnaldo Süssekind<sup>375</sup>) apontaram como inegáveis os avanços trazidos com a regulação estatal promovida nas décadas de 1930 e 1940, conquanto sem desconhecer as ambiguidades produzidas no âmbito sindical, sejam de controle e intervenção estatal, sejam de promoção e regulação do fenômeno sindical.

Tais análises são contrapostas a uma enorme produção sociológica e jurídica, que destaca as repercussões e aspectos negativos da organização sindical brasileira, pontuando que o modelo corporativo sindical teria resultado

---

<sup>372</sup> SEGATTO, José Antonio. **A formação da classe operária no Brasil**. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1987. p. 30.

<sup>373</sup> BERCOVICI, Gilberto. Tentativa de instituição da democracia de massas no Brasil: instabilidade constitucional e direitos sociais na era Vargas (1930-1964). In: FONSECA, Ricardo Marcelo; SEELAENDER, Ailton Cerqueira Leite (Org.). **História do direito em perspectiva: do antigo regime à modernidade**. Curitiba: Juruá, 2009. p. 402.

<sup>374</sup> MOREL, Regina Lúcia de Moraes; GOMES, Angela Maria de Castro; PESSANHA, Elina Gonçalves da Fonte (Org.). **Sem medo da utopia**: Evaristo de Moraes Filho: arquiteto da sociologia e do direito do trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2007.

<sup>375</sup> BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil – 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2007.

em controle e atrelamento absoluto aos desígnios estatais. Em outras palavras, interditando as lutas, desmobilizando os sindicatos e, por fim, subordinando-os aos interesses do Estado.

Numa ou noutra perspectiva, independentemente da regulação e repressão estatais, os trabalhadores organizaram-se em sindicatos, resistiram às sucessivas formas de intervenção, construíram suas pautas e desenvolveram suas lutas, por vezes em aliança com a política getulista, objetivando afirmar a regulação estatal (neste caso, aquela protetiva dos direitos individuais), mas, por outro lado, assumiram posição de resistência quando a norma e a ação estatais, de modo excessivamente interventivo e controlador,<sup>376</sup> definiram e influíram na vida dos sindicatos.

Atualmente, há evidente demanda por uma reconstrução teórica do modelo de liberdade sindical brasileiro, de modo que é fundamental, num primeiro estágio de transição, o reconhecimento da precedência e vinculação dos interesses coletivos prevaletentes aos interesses individuais em matéria de exercício de direitos coletivos.

A esse respeito, convém destacar uma classificação feita por Bobbio, a respeito de duas dimensões da liberdade, positiva e negativa, as quais repercutem na concepção acerca do exercício de direitos, sob um viés individual ou coletivo.<sup>377</sup>

A liberdade negativa, segundo a teorização de Bobbio, consiste no não

---

<sup>376</sup> Os estudos acerca das relações de trabalho na América Latina indicam a formação de modelos regulatórios intervencionistas, sob o fundamento de que: a) a intervenção em relações laborais é algo adequado para a intervenção econômica e social por parte do Estado, segundo a doutrina de Keynes, inspiradora da América Latina; b) o modelo intervencionista também é característico da América Latina, marcada por um sistema jurídico fechado e escrito, em razão da tradição romanista oriunda de Portugal e Espanha; e c) o sistema de intervenção também convém aos interesses controladores dos governos, em regra, autoritários, a fim de exercer poder sobre os sindicatos. Cf. URIARTE, Oscar Ermida. Intervenção e autonomia no direito coletivo do trabalho. Tradução de Kelly Karoline Bepe Fernandes e Sandro Lunard Nicoladeli. In: NICOLADELI, Sandro Lunard; PASSOS, André Franco de Oliveira; FRIEDRICH, Tatyana Scheila (Org.). **O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais: o direito coletivo na OIT: normas, jurisprudência e reflexões sobre a normatividade protetiva da liberdade sindical**. São Paulo: LTr, 2013. v. 1. p. 14.

<sup>377</sup> BOBBIO, Norberto. **Igualdade e liberdade**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Ediuoro, 1996. p. 48-59.

impedimento por parte de terceiros do agir individual ou da inexistência de algum constrangimento no sentido de que algo deve ser feito. Em outras palavras, na liberdade negativa existem dois elementos: a inexistência de impedimento para agir e a inexistência de constrangimento para fazer ou para deixar de fazer alguma coisa.

No contexto latino-americano há um exagerado trato doutrinário acerca da dimensão negativa da liberdade sindical, conforme apontado por Uriarte:

Um atento observador estrangeiro, como Mario Grandi, manifestou sua surpresa ao constatar que nas leis sindicais latino-americanas, às vezes até nas Constituições, se amparava o aspecto negativo do direito de sindicalização. Salientou para a incompreensível preocupação por estabelecer um texto expresso e a nível não inferior que o da formulação do direito, o direito de não exercê-lo, quando essa possibilidade de não exercício existe em todos os direitos, sem que ninguém pense em proclamá-lo expressamente e garanti-lo. Quando se consagra o direito de propriedade não se estabelecem garantias para quem não queira ser proprietário; quando se consagra a liberdade de cultos, está implícito o direito a não professar nenhum, sem necessidade de uma formulação expressa a respeito; a consagração do direito da livre expressão de pensamento inclui, claro, o direito de não fazê-lo, sem que se reclame uma garantia específica para o silêncio. O reconhecimento do direito de reunião supõe, obviamente, o de não reunir-se e o direito de associação genérico implica o direito a não associar-se sem que se reclame a expressa proclamação desse aspecto negativo. **O que tem a liberdade sindical, para que nela, na América Latina, o não exercício seja tão ou mais importante que seu exercício? Surge claro o prejuízo antissindical, o temor ao poder coletivo dos trabalhadores e o desejo de controlá-lo e limitá-lo.**<sup>378</sup>

Por outro lado, a liberdade positiva tem o sentido de permitir que o indivíduo haja de acordo com as próprias decisões, sem uma determinação, portanto, por parte de terceiros, sobre como é necessário se comportar. Por isso, essa espécie de liberdade também é conhecida como “autodeterminação” ou “autonomia”.

---

<sup>378</sup> URIARTE, Oscar Ermida. Intervenção e autonomia no direito coletivo do trabalho. Tradução de Kelly Karoline Bepe Fernandes e Sandro Lunard Nicoladeli. In: NICOLADELI, Sandro Lunard; PASSOS, André Franco de Oliveira; FRIEDRICH, Tatyana Scheila (Org.). **O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais: o direito coletivo na OIT: normas, jurisprudência e reflexões sobre a normatividade protetiva da liberdade sindical**. São Paulo: LTr, 2013. v. 1. p. 15. (grifo nosso)

A primeira forma de liberdade (negativa) caracteriza-se pela ausência de algo, que é o constrangimento ou impedimento externo. Já o segundo tipo de liberdade é caracterizado pela presença de algo, isto é, uma capacidade de decidir o que fazer de acordo com a própria vontade. A liberdade negativa é identificada como aquela própria das pessoas individualmente consideradas, quando agem sozinhas; a liberdade positiva, pelo contrário, encontra-se na ação coletiva, no agir em grupo. A primeira é voltada contra as ingerências do Estado; já a segunda é a liberdade do Estado, enquanto ente coletivo.

Assim, desenvolvida a ideia de liberdade positiva e negativa, Bobbio conclui que:

A liberdade na tradição liberal é individualista e encontra sua plena realização na redução a termos mínimos do poder coletivo, personificado historicamente pelo Estado; a liberdade da tradição libertária é comunitária e se realiza plenamente apenas na máxima distribuição do poder social, de modo a que todos participem dele em igual medida. A sociedade ideal dos primeiros é uma comunidade de indivíduos livres; a dos segundos é uma comunidade livre de indivíduos associados.<sup>379</sup>

Nesse sentido, segundo essa reflexão elaborada por Bobbio, a liberdade, enquanto categoria construída historicamente, na sua dimensão negativa está identificada com o indivíduo, enquanto que na dimensão positiva é um atributo da coletividade.

Como defendido por Gomes e Gottschalk,<sup>380</sup> o despertar da

<sup>379</sup> BOBBIO, Norberto. **Igualdade e liberdade**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Ediouro, 1996. p. 72.

<sup>380</sup> “Já se disse, não sem certa razão, que o nosso Direito do Trabalho tem sido uma dádiva da lei, uma criação de cima para baixo, em sentido vertical. Em muitos casos tem sido assim realmente. Todavia, não se deve olvidar que em outros, mesmo antes da Revolução de 30, o nosso incipiente Direito do Trabalho conheceu sua fase de auto-afirmação, numa inequívoca demonstração histórica de uma Consciência de Classe, que já se delineava, desde o início deste século. Ainda aqui temos a confirmação da prioridade cronológica do direito coletivo sobre o direito individual do trabalho. As greves que se deflagraram no Rio, na Bahia, em São

consciência de classe sustentou as iniciativas e a organização coletiva dos operários, precedendo a construção da regulação estatal dos direitos e garantias do trabalho. Trata-se, nas palavras de Alain Supiot, de um processo de “invenção do coletivo.”<sup>381</sup>

Segundo o ensinamento de Supiot, o Direito do Trabalho, assim, é resultado do olhar do Estado a uma situação que, aparentemente, envolvia apenas uma relação contratual e econômica entre patrões e empregados, de natureza civil, situações estas que estariam respondidas e subministradas dentro da teoria geral do contrato, sob a perspectiva do liberalismo. Todavia, a identidade construída coletivamente entre a classe operária possibilitou o reconhecimento jurídico dos valores, institutos e instituições atinentes às formas de defesa e representação dos trabalhadores. O sindicato passou a ser o sujeito principal dessa noção inicial de justaposição de individualidades, enquanto organizador das identidades ou individualidades aglutinadas num ideário coletivo; há um sentimento de pertencimento por parte dessa comunidade obreira. Tal identidade coletiva possibilitou o reconhecimento de diversos direitos, com a construção de um patamar de segurança aos trabalhadores.<sup>382</sup>

Partindo dessa premissa teórica, a categorização de liberdade sindical no Brasil, para além de um conjunto de liberdades individuais, é, em verdade, um direito político de exercício coletivo, ou seja, uma liberdade positiva que manifesta a supremacia dogmática de uma racionalidade coletiva, expressa pelas ações do ente sindical. Esse aspecto é visível, particularmente, no momento em que a vontade individual é convertida em vontade coletiva, resultante do processo deliberativo ou negocial, o qual dá início a uma relação de vinculação quanto aos indivíduos sindicalmente representados, especialmente nos momentos em que a entidade sindical assume a condição

---

Paulo em outros pontos do território nacional, desde o início do século, são bem a confirmação disso.” GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 1998. p. 06.

<sup>381</sup> SUPIOT, Alain. **Crítica del derecho del trabajo**. Traducción de José Luiz Gil y Gil. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996. p. 135-175.

<sup>382</sup> *Idem*.

de mediadora de tutelas jurídicas,<sup>383</sup> institucionalizadora das relações de trabalho na ordem econômica capitalista.<sup>384</sup>

Não se está a afirmar nada excêntrico, pois a contratação coletiva vincula todos os abrangidos pela representação sindical, de modo que a materialização da vontade coletiva, objetivada na legitimação do ente sindical para praticar o ato jurídico de solenização do pacto coletivo, é indiscutível. Nessa esteira, não há como cogitar sobre a aplicabilidade da norma coletiva por vontade individual do trabalhador ou do empregador, em razão da indubitável vinculação obrigacional de natureza coletiva.

Por isso, a identificação do movimento sindical brasileiro demanda uma reconfiguração afirmativa dos direitos coletivos, particularmente a respeito dos atributos da liberdade sindical (por exemplo, organização, reunião, negociação coletiva, greve), com destaque para a supremacia vinculante de uma racionalidade individual em relação às decisões tomadas coletivamente em assembleias ou legitimadas por algum processo de participação plural. Esse paradigma é justificado pelas mesmas razões históricas, políticas e jurídicas defendidas, na doutrina nacional, por Everaldo Gaspar<sup>385</sup> e Tarso Genro.<sup>386</sup>

Problematizar as matizes ambivalentes do corporativismo e da uni(ci)dade sindical sem desconhecer as ambiguidades históricas da realidade

<sup>383</sup> ESTANQUE, Elísio. Trabalho, sindicalismo e acção colectiva: desafios no contexto de crise. In: ESTANQUE, Elísio; COSTA, Hermes Augusto (Org.). **O sindicalismo português e a nova questão social – crise ou renovação?** Coimbra: Almedina, 2011. p. 57.

<sup>384</sup> COSTA, Hermes Augusto. Do enquadramento teórico do sindicalismo às respostas pragmáticas. In: ESTANQUE, Elísio; COSTA, Hermes Augusto (Org.). **O sindicalismo português e a nova questão social – crise ou renovação?** Coimbra: Almedina, 2011. p. 17.

<sup>385</sup> “Se o direito do trabalho é um produto cultural típico das lutas operárias, do seu poder e de sua capacidade organizativa, as relações sindicais sobrepõem-se às relações individuais. Estas decorrem daquelas e não o inverso. Acontece que os princípios escritos pela teoria tradicional, por um erro epistemológico ou por razões ideológicas, elegeram as relações individuais como a priori do direito do trabalho, quando são elas meras consequências das relações coletivas ou sindicais.” ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do trabalho na pós-modernidade**. São Paulo: LTr, 2005. p. 354-355.

<sup>386</sup> “No direito coletivo do trabalho predomina sempre o interesse coletivamente deliberado e não os interesses singulares de tais ou quais empregados. Ao aceitar um acordo proposto pelo patronato para a solução do conflito, ao deliberar o conteúdo das cláusulas a serem postuladas para a formalização do contrato coletivo ou para propor dissídios na instância individual, os interesses individuais se rendem aos interesses da maioria na assembleia regularmente instalada”. GENRO, Tarso. **Contribuição à crítica do direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1988. p. 27-28.

brasileira, marcada por complexidades e déficits democráticos, mas, ao mesmo tempo, apontando para uma virada teórica em matéria de liberdade sindical, reafirmadora das liberdades coletivas com viés na predominância da vontade coletiva, é fundamental para a construção de um necessário conhecimento emancipatório da classe trabalhadora.

Desse modo, é essencial partir de uma proposição conforme um “conhecimento-resistência”,<sup>387</sup> divisando contornos teóricos limitadores da ciência juslaboral, dominado por uma racionalidade individualista, desfocada, porquanto tem como premissa uma anabolizada ótica individual no estudo e interpretação dos direitos coletivos e da liberdade sindical.

Ressalva-se, contudo, que, nessa proposta de prevalência de uma racionalidade coletiva sobre a individual nas relações de trabalho, hão de ser atendidos os postulados contidos nos princípios da boa-fé, da transparência e da legitimação democrática, os quais validam os atos jurídicos coletivos, de acordo com o atual entendimento do Supremo Tribunal Federal.<sup>388</sup>

<sup>387</sup> SANTOS, Boaventura de Sousa. **A crítica da razão indolente**: contra o desperdício da experiência. São Paulo: Cortez, 2000. p. 117.

<sup>388</sup> Logo, tal ponderação acerca da supremacia do interesse coletivo em detrimento do individual, como proposto, deve se subordinar aos limites gerais tutelares estabelecidos pela legislação do trabalho, tendo como premissa o núcleo essencial consubstanciado na dignidade da pessoa humana. Embora essas balizas possam sugerir uma vagueza conceitual acerca dos limites do exercício da liberdade coletiva, materializada, especialmente, nas negociações coletivas de trabalho, é importante destacar o mais recente pronunciamento do Supremo Tribunal Federal acerca dessa temática, o qual, em sede de repercussão geral, traçou linhas definidoras sobre os limites do conteúdo normativo das disposições convencionais coletivas: “25. Por fim, de acordo com o princípio da adequação setorial negociada, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação *in pejus* os direitos que correspondam a um “patamar civilizatório mínimo”, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas.” SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RE 590415**, Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/04/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-101 DIVULG 28-05-2015 PUBLIC 29-05-2015. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpweb/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8590961>>. Acesso em: 20 jun. 2016.

No terreno da afirmação teórica dos direitos coletivos e da liberdade sindical, será apresentado, a seguir, um ponto de tensão existente entre a legislação sindical contida na CLT e o texto constitucional de 1988.

#### 4.1.2 Transições e lacunas da organização sindical na CLT: o *modus operandi* num cenário constitucional

A organização sindical brasileira sempre teve seu regramento central no Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho: “Da organização sindical”. Esta parte da CLT foi responsável, desde a década de 1940 até outubro de 1988, pela regulação das condições para a criação de sindicatos, eleições, contribuições sindicais, negociação coletiva, dentre outras.

Todas essas matérias sempre foram reguladas de forma detalhada pela CLT, com vistas a dar ao governo a possibilidade de controlar os atos dos sindicatos e, com tamanha quantidade de regras, impedir uma ação que fosse autônoma, conforme a vontade dos próprios dirigentes e associados do sindicato. A Constituição Federal de 1988 rompeu com esse modelo mantido por mais de quarenta anos, sem dar liberdade máxima para os sindicatos, mas, pelo menos, ampliando fortemente a liberdade sindical.

Portanto, a liberdade conferida aos sindicatos não é apenas relativa à sua criação, mas também ao seu funcionamento (observada, é claro, a regra da unicidade). A clara afirmação de ser livre a associação profissional ou sindical, bem como impossibilitando ao governo interferir ou intervir no sindicato, acabou por se chocar com as disposições da CLT. Isso faz com que diversas reflexões busquem uma definição precisa acerca das regras da CLT compatíveis ou não com a Constituição Federal, isto é, procura-se conhecer quais normas continuariam vigentes, estando recepcionadas pelo novo ordenamento democrático constitucional.

Uma das questões de maior discussão é a relativa à recepção ou não



da estrutura normativa da CLT no tocante aos sindicatos pela Constituição Federal de 1988. A referida dubiedade demarca o diálogo político-jurídico entre textos normativos que, embora não coincidentes no tempo, ainda assim regulam o fenômeno sindical, restando ao Poder Judiciário a condição de dirimir controvérsias e aclarar as hipóteses de recepção ou rechaço das disposições celetárias frente aos valores insculpidos no artigo 8º, até ulterior decisão definitiva em sede de controle de constitucionalidade pelo Supremo Tribunal Federal.

Há, com efeito, uma tensão permanente entre a estrutura sindical concebida na perspectiva do Estado Novo e suas alterações que entrecortaram espaços de ditadura e de democracia, atualmente confrontada com a perspectiva da estrutura sindical assentada na Constituição Federal.

De fato, o sindicalismo brasileiro possui traço histórico característico, marcado por profundas e sucessivas intervenções estatais no seu funcionamento. Segundo o registro trazido por José Carlos Arouca,<sup>389</sup> a história brasileira denota a incansável sanha autoritária dos sucessivos governos, por vezes intervindo, por vezes criminalizando, seja na liberdade de agir e pensar dos seus dirigentes sindicais, como também, intervindo no livre e regular funcionamento das organizações do movimento operário.

Nesse sentido, quando da edição da Consolidação das Leis do Trabalho,<sup>390</sup> incorporou-se e ratificou-se, integralmente, o texto do Decreto n.1.402, de 1939, no capítulo destinado às eleições sindicais.<sup>391</sup> À referida seção foram adicionados incisos pelo Decreto-Lei n. 9.090, de 1945 (editado nos estertores da ditadura do Estado Novo), como também pelo Decreto-Lei n. 229, de 1967 (editado no bojo da reforma da CLT, durante o regime militar).

---

<sup>389</sup> AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 87. *et seq.*

<sup>390</sup> AROUCA, José Carlos. **CLT 70 Anos – Direito Sindical, 110**. Disponível em: <[http://www.lex.com.br/doutrina\\_25328022\\_CLT\\_70\\_ANOS\\_DIREITO\\_SINDICAL\\_110.aspx](http://www.lex.com.br/doutrina_25328022_CLT_70_ANOS_DIREITO_SINDICAL_110.aspx)>. Acesso em: 19 abr. 2016.

<sup>391</sup> A regulamentação legal acerca do sistema sindical brasileiro foi objeto de análise pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT, no bojo do caso n. 11, conforme descrito no capítulo 03 desta pesquisa.

Não obstante as condições disciplinadas no texto normativo consolidado, em verdade, emergiram severas restrições na forma de acesso e participação dos trabalhadores no pleito de sua entidade sindical.

O Estado corporativista detinha total controle sobre o pleito sindical, pois estavam sob o crivo do Ministério do Trabalho e Emprego tanto a definição de elegibilidade dos postulantes ao pleito quanto o expurgo daqueles militantes sindicais considerados inelegíveis, que professavam posições contrárias ao regime. Assim, muito embora parte do sindicalismo resistisse a essa forma de atrelamento imposta pelo Estado, tal diretriz, de controle e submissão dos sindicatos ao aparato estatal, acabou prevalecendo.

Desse modo, remanesceram os sindicatos subordinados ao Estado, como se observa nas Constituições de 1946 (art. 159)<sup>392</sup> e de 1967 (art. 159).<sup>393</sup> Na Constituição de 1967, já no período de ditadura civil-militar, verifica-se peculiar determinação, relativa à obrigatoriedade de sufrágio nas eleições sindicais, prevista no § 2º do art. 159, bem como as alterações trazidas pelo Decreto n. 229, de 28 de fevereiro de 1967, alterador de diversos dispositivos da CLT, especialmente conferindo efeito *erga omnes* aos pactos coletivos.

Como dito, os dispositivos atinentes ao processo eleitoral na CLT regulavam as condicionantes para o ingresso nos quadros diretivos das entidades sindicais, pois a participação no pleito sindical, seja na qualidade de eleitor, seja na qualidade de candidato estavam condicionadas a critérios de

---

<sup>392</sup> “Art. 159. É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas do poder público.” BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946). **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 18 set. 1946. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm)>. Acesso em: 19 abr. 2016.

<sup>393</sup> “Art. 159. É livre a associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas de poder público serão regulados em lei. § 1º Entre as funções delegadas a que se refere este artigo, compreende-se a de arrecadar, na forma da lei, contribuições para o custeio da atividade dos órgãos sindicais e profissionais e para a execução de programas de interesse das categorias por eles representadas. § 2º É obrigatório o voto nas eleições sindicais.” BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 jan. 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm)>. Acesso em: 19 abr. 2016.

elegibilidade, articuladas princípios de governança sindical – probidade – e exigência de consonância ideológica – atestada pelo Estado – com o regime político vigente, dessa forma, obedecendo a um procedimento eleitoral excessivamente detalhado, o que, por óbvio, servia aos interesses de controle estatal. É evidente que tais disposições são tratadas no tempo passado, pois não mais se coadunam com a ordem democrática vigente, apesar de não terem sido expressamente afastadas pela via do controle de constitucionalidade, e nem, tampouco, revogadas expressamente pela jurisprudência trabalhista.

Numa primeira leitura, poderia afirmar-se que a seção da CLT relativa às eleições sindicais não estaria derogada pelo texto constitucional. Contudo, o projeto político da nova carta constitucional espraia seus efeitos na dinâmica da democracia sindical, assim entendida como aquele processo eleitoral democrático, assecuratório do direito de oposição,<sup>394</sup> com isonomia, lisura e imparcialidade, oferece outro entendimento, no sentido da não recepção de tais normas celetistas pela Constituição Federal. De todo modo, os problemas verificados na administração sindical e nos conflitos intrassindicais, notadamente a partir da Emenda Constitucional n. 45, de 2004, na qual a Justiça do Trabalho passou a ser competente para dirimir os referidos conflitos, acabou aduzindo razoável controvérsia jurídica acerca da questionável recepção do referido texto da CLT em razão das novas diretrizes fixadas no projeto constitucional.

Reitere-se, embora a premissa indique para a não recepção desse capítulo da CLT, diante da normatividade constitucional, um estudo a partir de jurisprudência trabalhista selecionada, recortada na topografia do capítulo sindical da CLT, indica uma tensão na interpretação acerca da constitucionalidade do referido capítulo, o que se revela como aspecto pendular: os julgados ora rechaçam a aplicação do texto legal, invocando sua desarmonia com o texto constitucional,<sup>395</sup> ora recepcionam-no, em razão de

---

<sup>394</sup> CRIVELLI, Ericson. **Democracia sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2000. p. 56.

<sup>395</sup> Arestos que reconhecem a incompatibilidade e não recepção dos arts. 530 e 532 da CLT ao texto constitucional:

uma releitura e adequação à Constituição.<sup>396</sup>

No caso brasileiro, o contorno constitucional discursivo da democracia brasileira,<sup>397</sup> segundo Eneida Salgado,<sup>398</sup> registra diretrizes balizadas pela liberdade e igualdade, soberania popular e pluralismo político. Evidentemente, no subsistema do regime democrático intrassindical ou democracia sindical interna,<sup>399</sup> devem vigor os mesmos fundamentos axiológicos da Constituição (democrático e pluralista).

Portanto, os exemplos destacados indicam sintomas de uma jurisprudência ainda transitiva, lacunosa e vacilante acerca da incorporação

TRT 24ª R.; RO 1491-2004-004-24-00-2; Rel. Juiz João de Deus Gomes de Souza; Julg. 17/11/2005; DOEMS 05/12/2005. **DVD MAGISTER**, São Paulo: Editora Magister S.A., n. 53, dez./jan. 2014. 1 DVD. ISSN 1982-0402.

TST; AIRR 0000491-14.2012.5.23.0004; Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos; DEJT 19/12/2013; Pág. 1955. **DVD MAGISTER**, São Paulo: Editora Magister S.A., n. 53, dez./jan. 2014. 1 DVD. ISSN 1982-0402.

TRT 23ª R.; RO 0000491-14.2012.5.23.0004; Primeira Turma; Rel. Des. Edson Bueno; DEJTMT 20/11/2012; Pág. 29. **DVD MAGISTER**, São Paulo: Editora Magister S.A., n. 53, dez./jan. 2014. 1 DVD. ISSN 1982-0402.

<sup>396</sup> Decisões que aplicam os arts. 529, 530 e 531 da CLT na solução de conflitos intrassindicais:

TRT 08ª R.; AP 0000352-92.2011.5.08.0108; Quarta Turma; Relª Desª Fed. Pastora do Socorro Teixeira Leal; DEJTPA 23/11/2012; Pág. 40. **DVD MAGISTER**, São Paulo: Editora Magister S.A., n. 53, dez./jan. 2014. 1 DVD. ISSN 1982-0402.

TRT 16ª R.; ROS 153400-84.2008.5.16.0001; Rel. Des. James Magno Araújo Farias; DEJTMA 05/09/2012; Pág. 20. **DVD MAGISTER**, São Paulo: Editora Magister S.A., n. 53, dez./jan. 2014. 1 DVD. ISSN 1982-0402.

TRT 24ª R.; RO 153000-02.2009.5.24.0005; Segunda Turma; Relª Juíza Conv. Izabella de Castro Ramos; Julg. 06/06/2011; DEJTMS 17/06/2011; Pág. 44. **DVD MAGISTER**, São Paulo: Editora Magister S.A., n. 53, dez./jan. 2014. 1 DVD. ISSN 1982-0402.

TRT 07ª R.; RO 1904-86.2010.5.07.0001; Primeira Turma; Relª Desª Dulcina de Holanda Palhano; DEJTCE 27/04/2012; Pág. 3. **DVD MAGISTER**, São Paulo: Editora Magister S.A., n. 53, dez./jan. 2014. 1 DVD. ISSN 1982-0402.

<sup>397</sup> Dessa maneira, depreende-se e tutela-se o direito de participação, combinado a mecanismos de legitimação da direção sindical, coexistência de grupos de oposição (princípios da pluralidade e tolerância), tendo, como *ultima ratio*, a formação de entidades sindicais lastreadas em bases democráticas (estruturação e funcionamento). Cf. MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 369-374.

<sup>398</sup> SALGADO, Eneida Desiree. Representação política e o modelo democrático brasileiro. In: CLÈVE, Clèmerson Merlin (Coord.). **Direito constitucional brasileiro**: teoria da constituição e direitos fundamentais. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. v. 1. p. 1090.

<sup>399</sup> Nessa senda, a própria entidade sindical pode cometer ato antissindical quando “violentar a democracia interna ou quando negar os valores que lhe são próprios e essenciais”. Cf. MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 628.

dos valores democráticos constitucionais confrontados ao sistema sindical histórico previsto na CLT, talvez porque ainda pendente de provocação judicial definitiva no STF, em sede de controle de constitucionalidade, acerca dos limites recepcionáveis ou não do intocado capítulo da organização sindical da CLT.

Ainda que pendente essa macrodefinição acerca da recepção da organização sindical, impactando claramente na democracia interna da entidade sindical, sobretudo seu processo eleitoral, ainda há grandes dificuldades no sentido de atribuir a competência exclusiva aos interessados (filiais ao sindicato), por meio de regulação via estatuto social da entidade, a solução dos conflitos intrassindicais que não sejam balizados pelo modelo organizativo da CLT.

O hiato entre o projeto constitucional de pluralidade democrática e as amarras estabelecidas no texto da CLT, ou o envelhecimento das práticas políticas decorrentes dos projetos estatutários, deixaram cicatrizes na experiência sindical brasileira, autorizando afirmar que há uma frágil democracia intrassindical, agravada pela quase inexistente democracia nos locais de trabalho, salvo raríssimas exceções, como as experiências das comissões de fábrica registradas por Maria Aparecida Bridi e Roberto Vêras Oliveira.<sup>400</sup>

Assim, as dificuldades e inconclusões entre o texto constitucional e as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho consubstanciam-se numa crise de efetividade no plano da liberdade sindical, certamente resultante não só do modelo regulatório (mesmo que em alguns aspectos revista-se de anacronismo incompatível com as liberdades democráticas), mas, em verdade, do déficit democrático brasileiro. Especificamente no período mais recente, há uma fragilização da sociedade civil perante o Estado, pelo fortalecimento

---

<sup>400</sup> BRIDI, Maria Aparecida; VÉRAS OLIVEIRA, Roberto. **O protagonismo dos trabalhadores no local de trabalho: 25 anos de história da Comissão de Fábrica na Volvo**. Curitiba: SK Editora, 2012.

crescente do patrimonialismo e em razão do caráter autoritário da cultura nacional.<sup>401</sup>

Portanto, no plano sociojurídico, a tardia democracia capitalista brasileira é resultante dessa complexa costura de tramas de poder assentadas num tecido social autoritário e excessivamente patrimonialista, e porque não individualista. O resultado desse cenário foi uma cultura política antiassociativa, traduzida, no plano das relações de poder sindical, numa estratégia empresarial neutralizante da ação sindical<sup>402</sup> e, no plano jurídico, com exagero da liberdade sindical em seu aspecto negativo.

Outro aspecto controvertido da democracia sindical é o de que a ratificação da Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho seria uma forma de resolução do déficit democrático dos sindicatos. Para além dos debates no âmbito das ciências sociais e, institucionalmente, dos interesses da OIT,<sup>403</sup> embora se considere salutar a plena liberdade sindical como objetivo, mas, especialmente, como “ponto de chegada” de qualquer sistema sindical, desde que reflita o anseio dos maiores interessados, ou seja, dos próprios trabalhadores, tal intento percorrerá um longo caminho.

Com efeito, o modelo sindical brasileiro está assentado numa estruturação socioeconômica e constitucional resultante de seu estágio e desenvolvimento civilizatório, obviamente amalgamado a partir de sua memória constitutiva e elementos sociais, culturais, políticos e econômicos peculiares da sociedade brasileira.

Há afirmações no sentido de que se tem, no Brasil, um movimento

---

<sup>401</sup> SAES, Décio. Democracia e capitalismo no Brasil. In: **Revista de sociologia e política**, Curitiba, n. 6/7, p. 129-147, 1996.

<sup>402</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **El trabajo en el mundo 1997-98: relaciones laborales, democracia y cohesión social**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1997. p. 21.

<sup>403</sup> Essa questão merece uma análise um pouco mais acurada, pois, confrontados os países que não ratificaram a Convenção 87 da OIT, observando-se países com democracia liberal estável (Brasil, Estados Unidos, Coreia do Sul) e outras nações de expressivo desenvolvimento capitalista (Índia e China), a adesão ou não à Convenção n. 87 não gera, de forma peremptória e exclusiva, um sindicalismo com maior ou menor estágio organizacional ou representatividade. Para melhor entendimento dessa afirmação, conferir as tabelas comparativas n. 12 (G7 + Brasil, Portugal e Espanha) e n. 13 (BRICS) no presente trabalho.

sindical fraco, mas tal pensamento não reflete com profundidade uma análise do movimento sindical brasileiro. Na perspectiva de Edésio Passos:

[...] o movimento sindical brasileiro de empregados e de empregadores é um dos mais bem organizados em todo o mundo, a saber: a) tem abrangência em todos os setores econômicos e profissionais, portanto de cem por cento de representação; b) tem sustentação constitucional e legal; c) tem base em um amplo sistema de acordos e convenções coletivas de trabalho; d) possui uma base política de representação nos Parlamentos; e) tem base material e patrimonial extensa e contínua; f) tem um sistema de assistência jurídica e social amplo; g) possui reconhecimento e respeito social; h) tem filiação às principais organizações internacionais; i) o dirigente sindical possui estabilidade no emprego.

Algumas das fragilidades existentes no movimento sindical dos trabalhadores decorrem de vícios estruturais: a) inexistência de organização sindical no local de trabalho sob controle das atuais entidades sindicais; b) incapacidade das principais entidades estabelecerem um plano de luta e de trabalho comum que reflita as reivindicações de toda a classe trabalhadora; c) baixo índice de sindicalização em alguns setores; d) fragmentação corporativista; e) debilidades financeiras em muitas entidades.<sup>404</sup>

Sendo assim, a efetiva liberdade sindical depende de condições materiais para sua consecução, que perpassam a ideia de uma cultura, antes de tudo, participativa e democrática, combinada a garantias legais em que se estabeleçam espaços ou “ilhas democráticas” nos locais de trabalho, a partir de experimentações e garantias de organização, formatadas autonomamente pelos trabalhadores ou induzidas pela ação estatal.

O percurso da liberdade sindical está imerso nesse tenso diálogo entre a universalidade preconizada por organismos e normas internacionais,

---

<sup>404</sup> PASSOS, Edésio. Os direitos dos trabalhadores: no limite da desconstituição do sistema legal de contratação do trabalho. In: INÁCIO, José Reginaldo (Org.). **Sindicalismo no Brasil: os primeiros 100 anos?** Belo Horizonte: Crisálida, 2007. p. 196.

confrontado com a realidade brasileira, sua estrutura socioeconômica e com a correspondente tradição jurídica, devidamente filtrada pela vivência e experiência democrática brasileira, conforme será explanado a seguir.

#### 4.2 LIBERDADE SINDICAL BRASILEIRA E CONJUNTURA SOCIOECONÔMICA

Descrito o modelo de liberdade sindical no Brasil, bem como suas interdependências institucionais e jurídicas, apresentadas desde a sua formatação no projeto getulista e posterior convalidação no modelo democrático-constitucional e problematizadas em sua tensa e lacunosa correlação entre organização sindical prevista na CLT e o projeto constitucional, passa-se a examinar a construção contemporânea do movimento sindical brasileiro, revelando sua tendência majoritária e ideológica pela opção do modelo sindical histórico. Na sequência deste tópico, será apresentada pesquisa reveladora da opção estatal em reforçar a assimetria de financiamento do sindicalismo patronal em detrimento do laboral.

A fim de desvendar o cenário brasileiro dentro da realidade global, o primeiro subitem tratará das formas de gestão do trabalho, isto é, mecanismos empresariais de organização e funcionamento do modo de trabalhar, visando a manutenção de um padrão cada vez mais elevado de acumulação de capital, num cenário marcado por um processo de “reestruturação produtiva”.

A partir desse percurso, buscar-se-á revelar, de modo mais detalhado e centrado nas décadas mais recentes, a construção do movimento sindical brasileiro na atualidade, levando em conta os acontecimentos descritos anteriormente. Apresenta-se, pois, o conjunto de elementos comuns que compõem a organização estrutural (modelo de organização sindical na legislação e na Constituição Federal, ratificado pelas centrais sindicais) e a ação funcional (direitos coletivos sindicais frente ao Estado e ao patronato, com destaque para a relação assimétrica no que tange ao financiamento do sistema



confederativo patronal) relativos ao exercício das formas de união operária, como fruto de uma consciência de classe. Tal quadro está ambientado numa sociedade capitalista cuja conjuntura se insere na dinâmica de sucessivas alterações nas relações de produção, como consequência do processo de reestruturação produtiva.

Desse modo, descritos esses elementos, será possível visualizar o cenário do sindicalismo brasileiro, a fim de serem propostas, no item 4.3, estratégias de maximização democrática nas relações sindicais no Brasil, de modo a funcionalizar o valor de liberdade sindical no contexto nacional.

#### 4.2.1 Métodos de gestão do trabalho, reestruturação produtiva e seus impactos no sindicalismo

O sistema de relações econômicas que foi instaurado a partir do século XVIII nos países ocidentais, e depois com influência para o mundo todo, assumiu determinadas características comuns em seus processos produtivos, de modo a promover uma cadeia de fabricação de mercadorias e facilitação de suas trocas. Primeiramente, tais trocas ocorreram entre círculos menores de países e, posteriormente, deixaram esse caráter restritivo para agregar o maior número possível de mercados. Para tanto, havia necessidade, nas fases de produção de bens, de elaborar princípios para reger a execução das tarefas no interior dos estabelecimentos empresariais, no sentido de diminuir custos e maximizar lucros, competindo-se com segurança, assim, no mercado internacional.

A partir da Revolução Industrial, ritmos ou sistemas para a organização da execução do trabalho foram elaborados, com vistas à obtenção de uma produção devidamente pensada e maximizadora de resultados. Tal pensamento está ligado à necessidade de manutenção de um padrão de acumulação para o sistema capitalista, a fim de que possa se perpetuar,

criando, dessa forma, uma disciplina para as relações de trabalho e de produção.

Essas estratégias para obtenção do maior rendimento no trabalho, padronizando-se o trabalho e diminuindo os custos produtivos, contudo, foram se tornando sempre mais agressivas aos operários, o que, nas palavras de Geraldo Augusto Pinto, “levou ao mais cruel estágio o controle sobre o trabalho humano empregado na produção, tido, cada vez mais, pelos empregadores, como simples ‘ingrediente’ dos processos produtivos”.<sup>405</sup>

Três grandes correntes de pensamento acerca da gestão do trabalho e do processo produtivo se destacaram, uma vez que tiveram repercussão prática e adoção em vários estabelecimentos empresariais: o taylorismo, o fordismo e o toyotismo. A primeira grande experiência de gestão na produção se deu com as construções teóricas de Frederick Taylor, o qual elaborou uma versão científica e metodicamente organizada dos métodos de gestão. Assim, tratava-se um conjunto de princípios produtivos dotados de cientificidade, rigorosamente técnicos, os quais tiveram ampla e rápida adoção prática.<sup>406</sup>

A chamada “administração científica do trabalho”, como ficou conhecido o modelo de Taylor, previa uma rígida separação de responsabilidades, deixando para cada trabalhador a execução do que fosse absolutamente necessário para a conclusão da tarefa que lhe foi dada.<sup>407</sup>

O segundo modelo de gestão do trabalho elaborado e que alcançou uma adoção prática muito significativa foi o fordismo, assim chamado em virtude do nome de seu idealizador, o empresário Henry Ford. Acerca de suas origens, Harvey comenta que “A data inicial simbólica do fordismo deve por certo ser 1914, quando Henry Ford introduziu seu dia de oito horas e cinco

---

<sup>405</sup> PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX**: taylorismo, fordismo e toyotismo. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010. p. 19.

<sup>406</sup> *Ibidem*. p. 22-23.

<sup>407</sup> *Ibidem*. p. 29.

dólares como recompensa para os trabalhadores da linha automática de montagem de carros [...].”<sup>408</sup>

O modelo fordista seria concebido como central para uma organização da economia, fazendo com que salários mais altos para consumir em maior quantidade pudessem gerar um mercado sólido, inclusive a ponto de superar a crise de 1929.<sup>409</sup> Após a aplicação dos princípios keynesianos, na década de 1930, e o posterior crescimento econômico dos Estados Unidos pelas quatro décadas seguintes, o fordismo adquiriu um sentido racional e universal, de modo que “o progresso internacional do fordismo significou a formação de mercados de massa globais e a absorção da massa da população mundial fora do mundo comunista na dinâmica global de um novo tipo de capitalismo.”<sup>410</sup>

O modelo taylorista e fordista dominou os processos produtivos de muitas organizações empresariais nas décadas de 1930 a 1970, tornando-se o grande padrão de acumulação dentro do sistema capitalista. Esse padrão de acumulação, todavia, não era isento de falhas, de modo que entrou em crise na década de 1970. Esse período é uma fase de transição entre o período de acumulação capitalista dominado pelos princípios da antiga acumulação nos moldes dos princípios de Taylor e Ford para adotar outro padrão, ainda a ser formulado e adotado pelas corporações empresariais do mundo todo.

O novo padrão de acumulação capitalista mostrou-se incompatível com o taylorismo e o fordismo, marcados pela produção em larga escala, de modo a manter grandes estoques de mercadorias. Esse novo quadro obrigou as empresas “a entrar num período de racionalização, reestruturação e intensificação do controle do trabalho (caso pudessem superar ou cooptar o poder sindical).” Alterações no campo tecnológico, promoção da automação, objetivo de alcançar linhas de produto inéditas e novos mercados consumidores, a expansão geográfica para locais com maior possibilidade de

---

<sup>408</sup> HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 24. ed. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 2013. p. 121.

<sup>409</sup> *Ibidem*. p. 122.

<sup>410</sup> *Ibidem*. p. 131.

controle do trabalho, operações empresariais de fusão e outros instrumentos para provocar aceleração no tempo de giro do capital são algumas medidas existentes.<sup>411</sup>

A partir desse conjunto de transformações macro e microeconômicas, entrou em vigor um novo regime de acumulação de capital em nível internacional, a “acumulação flexível”,<sup>412</sup> que tem como base a “flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo.”<sup>413</sup> Nas palavras de Antunes, foi iniciada “uma mutação no interior do *padrão de acumulação* (e não no *modo de produção*), visando alternativas que conferissem maior dinamismo ao processo produtivo, que então dava claros sinais de esgotamento.”<sup>414</sup>

Esse modelo de acumulação flexível encontraria sua maior manifestação do modelo de gestão encontrado na fábrica japonesa da Toyota, surgindo, então, o chamado toyotismo:

O toyotismo (ou *ohnismo*, de Ohno, engenheiro que o criou na fábrica Toyota), *como via japonesa de expansão e consolidação do capitalismo monopolista industrial*, é uma forma de organização do trabalho que nasce na Toyota, no Japão pós-45, e que, muito rapidamente, se propaga para as grandes companhias daquele país.<sup>415</sup>

José Eduardo Faria entende, tratando da estrutura do mercado de trabalho, que a flexibilidade ocorre, normalmente, ao mesmo tempo, em três

<sup>411</sup> HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 24. ed. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 2013. p. 137-140.

<sup>412</sup> PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX**: taylorismo, fordismo e toyotismo. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010. p. 47.

<sup>413</sup> HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 24. ed. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 2013. p. 140.

<sup>414</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002. p. 36.

<sup>415</sup> *Ibidem*. p. 54.

níveis. O primeiro seria o nível relativo ao dos trabalhadores polivalentes estáveis, pessoas muito qualificadas cuja substituição seria difícil, tendo, assim, maior estabilidade e segurança no emprego, gozando, ainda, de todos os benefícios previstos na legislação trabalhista e cumprindo jornadas integrais. O segundo nível seria atinente ao grupo da mão de obra periférica, envolvendo pessoas com baixo patamar de qualificação, de fácil contratação e substituição, que veriam sempre seu emprego sujeito às oscilações do mercado. Por fim, o último nível referir-se-ia aos trabalhadores externos, isto é, aqueles com contratados por determinado período ou tarefa e com baixa especialização, em relação aos quais a empresa tomadora de seus serviços não teria muitas obrigações jurídicas.<sup>416</sup>

Assim sendo, o toyotismo, segundo Giovanni Alves, não se configura como uma ruptura relativamente ao taylorismo e ao fordismo, mas uma forma de manter a acumulação capitalista de uma forma diferente, visando “incrementar a acumulação do capital”.<sup>417</sup>

No toyotismo existe um princípio de engajamento do operário na produção, como responsável pelos resultados da empresa da qual faz parte, operando-se, desse modo, uma “captura da subjetividade operária”, isto é, um ato de manipulação do consentimento do trabalhador.<sup>418</sup> Essa assunção de responsabilidades não seria, aparentemente, uma imposição para o trabalhador, mas uma consequência resultante da sua posição de agente agregador de premiações e bonificações. Para ser merecedor dessas benesses, o obreiro deveria assumir esse conjunto de responsabilidades, recebendo, como retribuição, todos os benefícios envolvidos.<sup>419</sup>

E essa assunção de responsabilidades vem acompanhada de uma fiscalização exercida pelos colegas de trabalho, fazendo com que um seja o

---

<sup>416</sup> FARIA, José Eduardo. **O direito na economia globalizada**. São Paulo: Malheiros, 2000. p. 230-231.

<sup>417</sup> ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000. p. 36.

<sup>418</sup> *Ibidem*. p. 38.

<sup>419</sup> *Ibidem*. p. 51.

fiscal da atividade do outro. Caso contrário, todo o grupo, ou “time”, seria prejudicado. Assim, a integração da equipe no processo produtivo é acompanhada de um engajamento no processo fiscalizador com vistas à obtenção dos melhores resultados pelo grupo, de modo que os bons resultados obtidos por uma pessoa beneficiariam a todos, e vice-versa.<sup>420</sup>

Se se analisar o modelo de acumulação flexível, pós-fordista ou toyotista de modo genérico, corre-se o risco de se pensar que se trata apenas de um modelo para a produção empresarial, de modo que estaria limitado às relações entre patrões e empregados e os consumidores. Pelo contrário, esse novo padrão de acumulação flexível coloca-se como um paradigma cultural de grande amplitude.<sup>421</sup>

Esse é o cenário em escala global, gerador, como visto, de profundos efeitos sobre as relações individuais e coletivas de trabalho, como, por exemplo, a conversão de uma posição reivindicatória das entidades sindicais para assentirem às medidas impostas pelo capital, adequando-se a elas, de modo que o movimento sindical se torna um elemento dentro do toyotismo.<sup>422</sup> Trata-se de uma ofensiva por parte do capital contra o movimento operário, que fica fragilizado, fragmentado e perde representatividade.<sup>423</sup>

---

<sup>420</sup> ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000. p. 53.

<sup>421</sup> HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 24. ed. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 2013. p. 148.

<sup>422</sup> ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000. p. 83-85.

<sup>423</sup> “A respeito dos efeitos gerados por essas formas de gestão do trabalho e da produção na realidade brasileira, Maria Aparecida Bridi comenta: “No Brasil, as indústrias automobilísticas que já estavam no país antes de 1990 reestruturaram-se com vistas a racionalizar a produção e adequarem-se ao novo ambiente competitivo internacional. As novas fábricas que aqui aportaram foram modeladas sob um novo perfil: o da produção flexível, que é ditada pela demanda. Sob inspiração toyotista (que não quer dizer que tenham deixado de ser fordistas), a produção é puxada pela demanda e realizada por um *pool* de empresas: a montadora e seus fornecedores interligados pela informática. As formas adotadas de gestão do trabalho exigem um trabalhador que desempenhe múltiplas tarefas. Ao eliminar níveis hierárquicos, sobressaem os discursos dos gestores, para os quais há maior autonomia no trabalho. Entretanto, trata-se de mero jargão em face da continuada subordinação do trabalho, que faz com que recaiam sobre os assalariados os ônus pela qualidade e produtividade. O ritmo de trabalho é dado por mecanismos de controle da produção externos aos trabalhadores na linha de montagem. O

Os efeitos da globalização e dos modos de gestão do trabalho e da produção no mundo, portanto, moldam as relações obreiras no Brasil, uma vez que se constituem como paradigma para a organização produtiva. Essa mudança gera profundos impactos na ação sindical, uma vez que a “captura da subjetividade operária” torna-se elemento desagregador da consciência de classe, essencial para a constituição de um poder reivindicatório obreiro. Não deixando de lado essas considerações, que conformam o sindicalismo brasileiro, passa-se à descrição e problematização de elementos identitários das relações sindicais.

#### 4.2.2 Opção pragmática das centrais sindicais pelo modelo histórico

Várias iniciativas tendentes a reformar o sistema sindical foram tomadas após a Constituição de 1988. A primeira ocorreu no Governo Collor, em 1992, mas não teve resultados objetivos. Somente em 2003, o Fórum Nacional do Trabalho propôs várias reformas, que se transformaram na Proposta de Emenda Constitucional n. 369/2005.

Atualmente, o debate sobre a organização sindical segue interditado no parlamento brasileiro, em razão das óbvias contradições de interesses, sobretudo no interior do movimento sindical obreiro, onde, majoritariamente, há posicionamento favorável à manutenção desse modelo.

Em verdade, o único resultado efetivo dos debates do Fórum Nacional do Trabalho foi o reconhecimento das centrais sindicais, em 2008 e, posteriormente, a ratificação, em 2010, da Convenção n. 151, da OIT, sobre o direito de organização sindical e negociação coletiva dos servidores públicos.

É importante que se destaque que na lei das centrais tem-se a introdução de dois elementos inovadores no modelo sindical brasileiro: o

---

supervisor controla o ritmo via programação.” BRIDI, Maria Aparecida. **Trabalhadores nos anos 2000**: o sentido da ação coletiva na fábrica de nova geração. São Paulo: LTr, 2009. p. 27.

primeiro deles é a repartição da contribuição sindical com as centrais sindicais (art. 5º, da Lei n. 11.648, de 2008); o segundo é o critério de representatividade vinculado aos requisitos estatuídos no artigo 2º da mesma lei.

O Brasil optou, inicialmente, do ponto de vista organizativo por um modelo de unicidade; posteriormente, a esse modelo, combinou-se a adoção de um sistema de pluralidade sindical nos organismos de cúpula (confederações e federações) e o reconhecimento das centrais sindicais, segundo critérios de representatividade, assim compreendidos: político (adesão), categorial (diversidade) e geográfico (amplitude territorial) verificados na lei, conforme se verifica no texto legal.

Como já antecipado, a análise da doutrina nacional e internacional não endossa o sistema sindical brasileiro, pois seu funcionamento guardaria dissonância com o preconizado pelas diretrizes da OIT, tendo sido encapsulado pelo corporativismo, remanescente no art. 8º da Constituição Federal. Ocorre que a doutrina e normatização da OIT vai de encontro ao pensamento predominante dos atores sociais – o sindicalismo patronal e laboral brasileiro –, que, de forma majoritária, rejeita o modelo organizativo assentado na pluralidade sindical.

Exemplo disso é a manifestação da representação sindical patronal mais influente do Brasil, a Confederação Nacional da Indústria – CNI, na sua agenda legislativa<sup>424</sup> no tópico atinente à questão do modelo sindical, onde há menção expressa quanto à defesa da manutenção do sistema sindical com pequenos ajustes, porém, sempre nos moldes da Constituição Federal. Essa posição se repete quanto às centrais sindicais, à exceção e com grandes contradições, dentro da própria CUT.<sup>425</sup>

---

<sup>424</sup> CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Unidade de Assuntos Legislativos. **Agenda Legislativa da Indústria 2013**: prestando contas. Brasília: CNI, 2013. Disponível em: <[http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo\\_18/2012/07/30/1106/201308201410494255680.pdf](http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_18/2012/07/30/1106/201308201410494255680.pdf)> Consultado em 1º de maio de 2014. p. 104.

<sup>425</sup> Há duas centrais sindicais, embora não reconhecidas no plano legal, mas que têm posição uniforme e fechada acerca da superação do modelo sindical brasileiro com a ratificação da Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho: CONLUTAS e INTERSINDICAL, conforme seus programas e manifesto de fundação, disponíveis em: CENTRAL SINDICAL E POPULAR – CONLUTAS. **Programa**: princípios, estratégia e programa. Disponível em:



A compreensão da validação política e afirmação da liberdade sindical brasileira passa, necessariamente, por um descortinamento da visão ideológica e do posicionamento das centrais sindicais sobre o modo de liberdade sindical a ser exercido no Brasil. Para tanto, serão apresentadas, de maneira panorâmica, as linhas ideológicas consolidadas no âmbito das centrais sindicais brasileiras, inclusive quando de suas manifestações em comum, nas últimas duas Conferências da Classe Trabalhadora, e ratificadas no âmbito da Conferência Nacional do Trabalho Decente.

Como já exposto, a Central Única dos Trabalhadores – CUT foi criada em agosto de 1983, e, atualmente, é a central sindical com maior representatividade reconhecida pelo MTE<sup>426</sup> (atingindo patamar de 33,67% em 2015), segundo Carlos Coutinho, organizada numa perspectiva classista inspirada no modelo europeu<sup>427</sup>, de atuação mais ampla na representação mais dos interesses gerais da classe trabalhadora.<sup>428</sup> Sua posição reflete os setores mais influentes representados nos segmentos da metalurgia, bancário, servidores públicos, rurais e de educação, conforme dados apurados pelo DIAP.<sup>429</sup> A CUT é orientada, nos seus objetivos históricos apontados nos seus

---

<cspconlutas.org.br/quem-somos/programa/>. Acesso em: 1º jul. 2016; e INTERSINDICAL. **Manifesto**. Disponível em: <[http://www.intersindical.org.br/images/arquivos%20para%20%20baixar/manifesto\\_intersindical\\_2006.pdf](http://www.intersindical.org.br/images/arquivos%20para%20%20baixar/manifesto_intersindical_2006.pdf)>. Acesso em: 1º jul. 2016.

<sup>426</sup> “Art. 4º A aferição dos requisitos de representatividade de que trata o art. 2º desta Lei será realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.” BRASIL. Lei n. 11.648, de 31 de março de 2008. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 mar. 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm)>. Acesso em: 14 jun. 2016.

<sup>427</sup> COUTINHO, Carlos Nelson. Crise e redefinição do estado brasileiro. In: PEPPE, Atílio M.; LESBAUPIN, Ivo (Org.). **Revisão constitucional e estado democrático**. São Paulo: Edições Loyola, 1993. p. 91.

<sup>428</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **El trabajo en el mundo 1997-98: relaciones laborales, democracia y cohesión social**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1997. p. 25.

<sup>429</sup> Sua influência partidária é preponderantemente vinculada ao Partido dos Trabalhadores/PT; sua ação política está enquadrada no campo ideológico de esquerda: “dividida entre a ideologia de mercado e a estatizante”. Cf. DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR. **Centrais sindicais: índice de representatividade**. Disponível em: <[http://www.diap.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=17053](http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=17053)>. Acesso em: 22 mar. 2016.

estatutos,<sup>430</sup> para a superação do atual modelo sindical. Contudo, suas estratégias e manifestações mais recentes<sup>431</sup> sinalizam algumas dificuldades na manutenção do seu projeto original, inclusive quando atuando como *amicus curiae* na ADIn atinente ao rateio da contribuição sindical entre as centrais sindicais.<sup>432</sup>

---

<sup>430</sup> “**ESTATUTO DA CUT - CAPÍTULO II - Dos Compromissos Fundamentais.**

**Art. 4º.** Para cumprir seus objetivos, a Central Única dos Trabalhadores se rege pelos seguintes princípios e compromissos fundamentais: **I. Princípios.** a) defende que os/as trabalhadores/as se organizem com total independência frente ao Estado e autonomia em relação aos partidos políticos, e que devam decidir livremente suas formas de organização, filiação e sustentação material. Neste sentido, a CUT lutará pelos pressupostos consagrados nas convenções 87 e 151 da OIT, no sentido de assegurar a definitiva liberdade sindical para os/as trabalhadores/as brasileiros/as; [...] **CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. Estatuto da central única dos trabalhadores** – Aprovado no 11º CONCUR. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/system/uploads/document/d9929e86e1f980bfd16571b3a734aba7/file/estatuto-da-cut-aprovado-pelo-11-concut-2012-3.pdf>>. Acesso em: 16 mar. 2016.

<sup>431</sup> As reflexões e resoluções produzidas no último congresso da CUT reconhece a dificuldade e a complexidade da imediata supressão da contribuição sindical obrigatória: “IMPOSTO SINDICAL - Fim do Imposto Sindical [...] A CUT deve manter viva a campanha pelo Fim do Imposto Sindical, orientando seus sindicatos sobre a devolução aos trabalhadores/as filiados/as dos valores recebidos e as alternativas de financiamento das entidades. O imposto sindical, um dos temas controversos entre nós tem sido razão para muitas disputas sindicais. Há sindicatos que historicamente têm se constituído, se fortalecido, se organizado, se tornado grandes organizações sindicais CUTistas sem “receber” Imposto Sindical, utilizando apenas as contribuições voluntárias de seus filiados. Hoje, muitos o recebem. Entretanto, mesmo recebendo os recursos do Imposto Sindical, as entidades devem considerar este “recurso” como transitório e, manter a nossa defesa histórica, contra o Imposto Sindical. A CUT deve retomar com força a luta pelo fim do imposto sindical e pela ratificação da Convenção 87 da OIT, que terminaria com os pilares da estrutura corporativa que são o imposto sindical (ou contribuição sindical) e a unicidade sindical, reatando com seus princípios estatutários, incentivando os sindicatos filiados a aumentarem a sindicalização visando diminuir sua dependência dos recursos advindos da contribuição sindical (imposto) compulsória. (....).” **CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. Caderno de resoluções – CUT (12º CONCUR – 13 a 17 de outubro de 2015 – São Paulo-SP).** Disponível em: <[http://www.cut.org.br/system/uploads/action\\_file\\_version/f0afca769e069b158d98ac1fbd8abec5/file/af-caderno-de-resolucoes-12-concut-web.pdf](http://www.cut.org.br/system/uploads/action_file_version/f0afca769e069b158d98ac1fbd8abec5/file/af-caderno-de-resolucoes-12-concut-web.pdf)>. Acesso em: 16 mar. 2016.

<sup>432</sup> Tal afirmação decorre do relevante fato político-jurídico ocorrido quando do ajuizamento da ADIn n. 4067, proposta pelo Partido Democratas, perante o STF, na qual se questiona a constitucionalidade do repasse de parcela da contribuição para as centrais sindicais. Nessa demanda, todas as centrais habilitaram-se na qualidade de *Amicus Curiae* no feito, patrocinando a tese, por óbvio, da constitucionalidade da alteração produzida no artigo 589, II, alínea b, da CLT, ou seja, todas as entidades reconhecidas pelos critérios de representatividade do Ministério do Trabalho e Emprego e, eventualmente, destinatárias do rateio da divisão da contribuição sindical, de modo uníssono, defenderam a manutenção desse rateio instituído pela Lei n. 11.648/2008, vide, inclusive, manifestação convergente da Central Única dos Trabalhadores. Cf. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Processo: ADI/4067.** Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=2609348>>. Acesso em: 21 mar. 2016.

Por sua vez, a Força Sindical nasce em 1991, com um projeto de antagonismo ao projeto cutista, preconizando o ideário de um sindicalismo de resultados.<sup>433</sup> Configurou-se como pólo aglutinador e originário da parcela do sindicalismo que não possuía identidade com o projeto cutista. Está organizada numa dinâmica de representação de interesses influenciada pelo modelo de sindicalismo norte-americano.<sup>434</sup> A base política dessa central concentra-se nos setores metalúrgico, automotivo, de construção civil e comerciário.<sup>435</sup> Possui uma posição ambígua, sem clara diretriz política acerca do modelo sindical brasileiro, conforme se verifica em seus documentos constitutivos.<sup>436</sup>

Todavia, a partir das manifestações públicas de seus dirigentes e no seu sítio eletrônico,<sup>437</sup> observa-se, mais recentemente, nítida publicização desse posicionamento da Força, especialmente na locução de seu secretário-geral<sup>438</sup> no “Seminário: Liberdade Sindical e os Novos Rumos do Sindicalismo

<sup>433</sup> RODRIGUES, Leôncio Martins; CARDOSO, Adalberto Moreira. **Força Sindical: uma análise sócio-política**. São Paulo: Paz e Terra, 1993.

<sup>434</sup> COUTINHO, Carlos Nelson. Crise e redefinição do estado brasileiro. In: PEPPE, Atilio M.; LESBAUPIN, Ivo (Org.). **Revisão constitucional e estado democrático**. São Paulo: Edições Loyola, 1993. p. 91.

<sup>435</sup> Registra índice de adensamento (2015) de representatividade de 12,33%. A identidade partidária esteve, inicialmente, vinculada ao Partido Democrático Trabalhista – PDT, atualmente com o partido Solidariedade – criado por iniciativa do presidente da FS – Paulo Pereira da Silva – embora a central possua ideologia de centro-esquerda, todavia tem posicionamento “francamente de mercado”. Cf. DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR. **Centrais sindicais: índice de representatividade**. Disponível em: <[http://www.diap.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=17053](http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=17053)>. Acesso em: 22 mar. 2016.

<sup>436</sup> “**CAPÍTULO II - DOS PRINCÍPIOS** Art. 2º – São princípios da FORÇA SINDICAL: [...] II. Lutar pelo permanente fortalecimento e modernização da estrutura sindical nos marcos da autonomia e liberdade sindicais; III. Defender e ampliar as conquistas democráticas do povo brasileiro, a Constituição Federal de 1988 e o Estado Democrático de Direito, consubstanciado no primado da soberania popular, do pluralismo político e partidário, da ampla liberdade de organização e expressão, da dignidade da pessoa humana e em eleições livres e diretas; [...] VII. Fortalecer a unidade de ação dos trabalhadores e das Centrais Sindicais;” FORÇA SINDICAL. **Estatuto da força**. Disponível em: <<http://fsindical.org.br/documentos/estatuto-da-forca>>. Acesso em: 16 mar. 2016.

<sup>437</sup> FORÇA SINDICAL. **Unicidade fortalece o sindicalismo**. Disponível em: <<http://fsindical.org.br/forca/unicidade-fortalece-o-sindicalismo/>>. Acesso em: 16 mar. 2016.

<sup>438</sup> GONÇALVES, João Carlos. Organização sindical no Brasil: registro sindical. Pluralidade e unicidade. Fontes de custeio. A visão dos atores sociais. In: **Seminário liberdade sindical e os novos rumos do sindicalismo no Brasil**, 2012, Brasília. Disponível em: <[youtube.com/watch?v=BbpcBKYNcL8](https://www.youtube.com/watch?v=BbpcBKYNcL8)>. Acesso em: 22 mar. 2016.

no Brasil”, promovido pelo TST, em 2012,<sup>439</sup> indicando direcionamento da central no sentido de manter intocável o modelo sindical existente.

Da mesma forma, a União Geral dos Trabalhadores – UGT<sup>440</sup> tem seu posicionamento apresentado em sua Declaração de Princípios,<sup>441</sup> na qual reafirma o sistema confederativo e a oposição à ratificação da Convenção n. 87 da OIT. O posicionamento da UGT foi tornado público, por parte de seu presidente, durante o mesmo seminário no TST.<sup>442</sup>

O modelo de unicidade sindical, contribuição compulsória e sistema confederativo é franca e abertamente defendido pelas seguintes centrais sindicais: CTB, em seu estatuto<sup>443</sup> e manifesto de princípios e objetivos;<sup>444</sup>

<sup>439</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Seminário:** Liberdade sindical e os novos rumos do sindicalismo no Brasil. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/seminario-liberdade-sindical/programacao>>. Acesso em: 22 mar. 2016.

<sup>440</sup> A UGT foi fundada em julho de 2007. Seu adensamento expresso no índice de representatividade foi apurado em 11,67% (2015). Do ponto de vista ideológico situa-se no centro, primando como “defensora da economia de mercado”, e está ligada ao Partido Social Democrático – PSD, representando setores vinculados aos ramos do comércio, terceirizados, de colônia de pescadores e de asseio e conservação. Cf. DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR. **Centrais sindicais:** índice de representatividade. Disponível em: <[http://www.diap.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=17053](http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=17053)>. Acesso em: 22 mar. 2016.

<sup>441</sup> **“7. LIBERDADE E AUTONOMIA SINDICAIS** Defendemos a liberdade e autonomia sindicais e a configuração de representação vertical composta de sindicato de base, federação, confederação e central sindical. A liberdade e autonomia sindicais fundamentadas na norma interna serão praticadas frente aos grupos econômicos nacionais e internacionais, aos partidos, às igrejas e ao Estado.” UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES. **Declaração de princípios.** Disponível em: <<http://www.ugt.org.br/upload/docs/DeclaracaodePrincipiosUGT.pdf>>. Acesso em: 16 mar. 2016.

<sup>442</sup> “A UGT é totalmente contra a ratificação da Convenção 87’. A afirmação foi feita pelo presidente nacional da União Geral dos Trabalhadores, Ricardo Patah, durante o Seminário ‘Liberdade Sindical e os Novos Rumos do Sindicalismo no Brasil’, promovido pelo Tribunal Superior do Trabalho TST em Brasília.” UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES. **UGT é contra a ratificação da convenção 87.** Disponível em: <<http://www.ugt.org.br/index.php/post/4469-UGT-e-contra-ratificacao-da-Convencao-87>>. Acesso em: 22 mar. 2016.

<sup>443</sup> **“Capítulo II – Dos Objetivos** Art. 2º- A CTB tem como objetivo fundamental organizar, representar e dirigir a luta dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiras, da cidade e do campo, do setor público e privado, ativos, aposentados e pensionistas, na defesa dos seus interesses imediatos e históricos, bem como: [...] II. Defender como forma democrática de organização a unicidade sindical, lutar pelo seu aperfeiçoamento, como meio de fortalecimento dos sindicatos, federações e confederações;” CENTRAL DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO BRASIL. **Estatuto da central dos trabalhadores e trabalhadoras do Brasil – CTB.** Disponível em: <[http://portalctb.org.br/site/images/Arquivos/estatuto\\_ctb.pdf](http://portalctb.org.br/site/images/Arquivos/estatuto_ctb.pdf)>. Acesso em: 16 mar. 2016.

NCST, em seu estatuto<sup>445</sup> e em sua declaração de princípios,<sup>446</sup> e CSB, também em seu estatuto<sup>447</sup> e carta de princípios.<sup>448</sup>

A Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil – CTB resulta de processo de dissidência interna na CUT, com a saída do grupo denominado

---

<sup>444</sup> “UNIDADE. A busca da mais ampla unidade da classe trabalhadora é um princípio basilar da CTB. Nossa classe se compõe de trabalhadoras e trabalhadores de diferentes categorias, ramos e setores da economia, jovens e idosos, ativos e aposentados, negros, brancos e índios, empregados e desempregados, formais e informais, rurais e urbanos, públicos e privados. A união das diferentes categorias contra a exploração capitalista que a todos aflige, no campo e nas cidades – independente da diversidade de profissões, qualificações, situação social, vínculo laboral, gênero, raça, etnia ou orientação sexual –, é fundamental para o êxito das lutas e conquista dos objetivos táticos e estratégicos do movimento sindical. Historicamente, a unidade sindical, instituída em 1939 e consagrada no Artigo 8º da nossa Constituição tem se revelado uma norma preciosa para garantir a unidade no âmbito dos sindicatos. A CTB defende com firmeza a unidade, proclama a necessidade de união das centrais e combate, com vigor, todas as concepções e iniciativas que promovem a divisão das categorias e o desmembramento das bases.” CENTRAL DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO BRASIL. **Princípios e objetivos**. Disponível em: <<http://portalctb.org.br/site/a-ctb-nacional-brasil/institucional/principios-e-objetivos>>. Acesso em: 16 mar. 2016.

<sup>445</sup> “**CAPÍTULO II - DOS PRINCÍPIOS Art. 3º-** São princípios básicos da **Nova Central Sindical de Trabalhadores – NCST**: [...] III- Defender e zelar pelo aperfeiçoamento da estrutura sindical brasileira, com base no regime da unidade sindical e no sistema confederativo de representação sindical, nos termos do Artigo 8º, da Constituição Federal; [...] V- Custeio universal por contribuição sindical, compulsória e prevista em lei, independentemente da contribuição da categoria, estabelecida em assembleia geral;” NOVA CENTRAL SINDICAL DE TRABALHADORES. **Estatuto social**. Disponível em: <[http://www.ncst.org.br/estatuto\\_social\\_05032013.pdf](http://www.ncst.org.br/estatuto_social_05032013.pdf)>. Acesso em: 16 mar. 2016.

<sup>446</sup> “18 - A UNIDADE. A NCST jamais abrirá mão da defesa incansável e permanente da unidade sindical, como o regime que melhor interessa aos trabalhadores, quando se mobilizam para a organização das lutas da categoria.” NOVA CENTRAL SINDICAL DE TRABALHADORES. **Carta de princípios**. Disponível em: <<http://www.ncst.org.br/cartaprincipios.pdf>>. Acesso em: 16 mar. 2016.

<sup>447</sup> “**CAPÍTULO III - DOS PRINCÍPIOS Art. 3º** - São princípios básicos da **Central dos Sindicatos Brasileiros – CSB**: III – Defender sempre e zelar pelo aperfeiçoamento da estrutura sindical brasileira, com base no regime da unidade sindical, nos termos do Artigo 8º, da Constituição Federal; IV – Custeio universal por contribuição sindical, compulsória e prevista em lei, independentemente da contribuição da categoria, estabelecida em assembleia geral;” CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS. **Estatuto da central dos sindicatos brasileiros**. Disponível em: <<http://csbbrasil.org.br/estatuto/>>. Acesso em: 16 mar. 2016.

<sup>448</sup> “**II – A CSB e os trabalhadores [...] II.4** – A CSB proclama, em alto e bom som, sua convicção de que **a unidade sindical é a legítima e democrática garantia** da representação trabalhadores profissionais liberais, autônomos e diferenciados e dos trabalhadores e trabalhadoras em geral, públicos ou privados, urbanos e rurais, ativos e inativos ou aposentados e a forma que mais interessa aos nossos representados, assegurando também que é necessário **manter sempre as respectivas estruturas** de interlocução. [...] **II.6** – A CSB proclama, em alto e bom som, seu compromisso com a **defesa do sistema de custeio universal**, através da **manutenção da contribuição sindical compulsória**, estando esta assegurada por lei, sem prejuízo das demais formas de sustentação financeira da organização sindical aprovadas em assembleias dos interessados.” CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS. **Carta de princípios**. Disponível em: <<http://csbbrasil.org.br/carta-de-principios/>>. Acesso em: 16 mar. 2016.

“corrente sindical classista”, aglutinador de dirigentes e militantes sindicais vinculados ao PCdoB. A falta de perspectiva de ampliação de poder interno e as divergências ideológicas, sobretudo na concepção do modelo sindical, conduziram ao rompimento e à criação da referida central.<sup>449</sup>

Em 2005, nasce a Nova Central Sindical de Trabalhadores – NCST, fruto da iniciativa de “5 Confederações, 82 federações, 1078 sindicatos e cerca de 10 milhões de trabalhadores em todo país”.<sup>450</sup> Essa estrutura organizativa<sup>451</sup> nasce com traço característico de defesa intransigente do modelo sindical brasileiro e sua fundação ocorre a partir de iniciativa das confederações sindicais tradicionais: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade, Confederação dos Servidores Públicos do Brasil e Confederação dos Trabalhadores na Indústria da Construção e do Mobiliário.

Por fim, a Central dos Sindicatos Brasileiros – CSB foi fundada em fevereiro de 2008, a partir do agrupamento de sindicalistas vinculados ao PMDB.<sup>452</sup>

---

<sup>449</sup> A CTB foi criada em dezembro de 2007 e atingiu índice de representação (2015) no patamar de 9,13%; sua influência partidária preponderante liga-se ao Partido Comunista do Brasil – PCdoB e ao Partido Socialista Brasileiro – PSB; tem ideologia de esquerda; possui maior influência nos setores de educação, metalurgia, rural e de serviço público. Cf. DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR. **Centrais sindicais:** índice de representatividade. Disponível em: <[http://www.diap.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=17053](http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=17053)>. Acesso em: 22 mar. 2016.

<sup>450</sup> NOVA CENTRAL SINDICAL DE TRABALHADORES. **História da NCST.** Disponível em: <<http://www.ncst.org.br/subpage.php?id=18483>>. Acesso em: 22 mar. 2016.

<sup>451</sup> A NCST foi criada em junho de 2005, e teve apurado seu índice de representação em 7,84%, aferido no ano de 2015. Sua atuação descortina um amplo leque de caráter suprapartidário preponderante centrista do ponto de vista ideológico inspirado nas premissas da economia de mercado; detentora da representação preponderante nos setores de transporte, construção e mobiliário, turismo e de servidores públicos. Cf. DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR. **Centrais sindicais:** índice de representatividade. Disponível em: <[http://www.diap.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=17053](http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=17053)>. Acesso em: 22 mar. 2016.

<sup>452</sup> Houve, em determinado momento, uma tentativa de fusão dessa central com outra, mas tal processo acabou sendo frustrado em virtude da resistência de alguns militantes. No final do ano de 2011, houve decisão no sentido de reorganizar a central, a partir da iniciativa de trezentos sindicatos e quinze federações, a fim de “atender aos princípios da unicidade

Dessa maneira, as posições políticas patenteadas nos documentos constitutivos, congressos ou, ainda, cartas de princípios ou manifestações públicas, revelam, por parte das centrais sindicais (CGTB, CTB, Força Sindical, NCST), posição majoritária quanto à manutenção do modelo sindical brasileiro, assentado na unicidade sindical, sistema confederativo e imposto sindical.

Mais contemporaneamente, a primeira manifestação pública comum e formal das centrais sindicais após o seu reconhecimento ocorreu na histórica I Conferência Nacional da Classe Trabalhadora, ocorrida em 1º de junho de 2010, em São Paulo-SP, congregando delegações das maiores centrais sindicais, à exceção da UGT.

No documento final, materializado na “Agenda para um projeto nacional de desenvolvimento – com soberania, democracia e valorização do trabalho”,<sup>453</sup> referendou-se posicionamento no eixo estratégico 06 (“Direitos Sindicais e Negociação Coletiva”<sup>454</sup>), condensador da unidade do movimento sindical brasileiro acerca dos direitos sindicais e de negociação coletiva, porém, sem ainda sinalizar de modo inequívoco qual o modelo sindical unificante da classe trabalhadora.

---

sindical, do nacionalismo, ser contra a partidarização do movimento sindical e pelo fortalecimento dos sindicatos.” CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS. **Conheça a CSB.** Disponível em: <<http://csbbrasil.org.br/conheca-a-csb/>>. Acesso em: 22 mar. 2016.

<sup>453</sup> DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Agenda:** para um projeto de desenvolvimento com soberania, democracia e valorização do trabalho. São Paulo: DIEESE, 2010. p. 44.

<sup>454</sup> “DIREITO DE ORGANIZAÇÃO. 1.1. Assegurar a organização sindical em todos os níveis com ênfase no fortalecimento da capacidade de representação coletiva dos trabalhadores. 1.2. Garantir o direito de representação sindical por local de trabalho, com estabilidade. 1.3. Incluir as Centrais Sindicais na estrutura sindical prevista no artigo 8º da Constituição Federal. 1.4. Assegurar a não intervenção do Estado na organização sindical. 1.5. Garantir a estabilidade, o exercício da atividade sindical e a reintegração dos dirigentes sindicais demitidos. 1.6. Coibir e punir as práticas anti-sindicais. 1.7. Instituir o Conselho Nacional de Relações do Trabalho de composição tripartite e paritária, composto por duas câmaras bipartites trabalhadores/governo e empregadores/governo, com o objetivo de institucionalizar mecanismos de democratização e negociação das relações de trabalho e organização sindical. 1.8. Reconhecer a organização sindical dos servidores públicos, com garantias efetivas à atuação das direções sindicais.” CONFERÊNCIA NACIONAL DA CLASSE TRABALHADORA. **Agenda da classe trabalhadora para um projeto nacional de desenvolvimento com soberania e valorização do trabalho.** Disponível em: <[vermelho.org.br/noticia/130398-8](http://vermelho.org.br/noticia/130398-8)>. Consultado em: 30 jun. 2016.

A I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, ocorrida em agosto de 2012,<sup>455</sup> teve como produto de consenso tripartite (especialmente, no Eixo I – “Princípios e Direitos”, “Subeixo 1.2 – Negociação Coletiva”, “Medidas de combate aos atos contra a organização, a liberdade e a autonomia sindical (1.2.1.)”) o seguinte posicionamento: “Respeitar e fortalecer a autonomia e a liberdade sindical em consonância com os princípios constitucionais (substitutiva aos itens 1.2.2. e 1.2.3.)”.<sup>456</sup>

Igualmente, no ano de 2014, na II Conferência Nacional da Classe Trabalhadora,<sup>457</sup> promovida pelas maiores centrais sindicais brasileiras reconhecidas (CGTB, CTB, CUT, UGT, Força Sindical e NCST), ocorrida em Brasília, foi reiterado o mesmo temário: “Agenda para um projeto nacional de desenvolvimento – com soberania, democracia e valorização do trabalho”. No texto final foi, novamente, reforçado o posicionamento uníssono de manutenção do modelo sindical brasileiro, agora de modo claro acerca do modelo constitucional, mas avançando em conquistas concretizadoras da liberdade sindical (com destaque para o eixo estratégico 06 – Direitos Sindicais e Negociação Coletiva).<sup>458</sup>

<sup>455</sup> Atividade conduzida no bojo das ações contidas na Agenda Nacional do Trabalho Decente, proposta mundialmente pela OIT e assumida pelo Brasil, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego.

<sup>456</sup> BRASIL. **Conferência Nacional de emprego e trabalho decente**: relatório final. 08 a 11 de agosto de 2012. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2013. p. 43. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D41032A78014118FD3C857B5A/Relatorio%20da%20CNETD.pdf>>. Acesso em: 14 jun. 2016.

<sup>457</sup> CGTB, CTB, CUT, FORÇA SINDICAL, NCST, UGT. **Agenda da classe trabalhadora para um projeto nacional de desenvolvimento, com soberania, democracia e valorização do trabalho**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/documentossindicais/2014/agenda.pdf>>. Acesso em: 22 mar. 2016.

<sup>458</sup> “1. DIREITO DE ORGANIZAÇÃO 1.1. Assegurar a organização sindical em todos os níveis com ênfase no fortalecimento da capacidade de representação coletiva dos trabalhadores. 1.2. Garantir o direito de representação sindical por local de trabalho, com estabilidade. 1.3. Incluir as Centrais Sindicais na estrutura sindical prevista no artigo 8º da Constituição Federal. 1.4. Assegurar a não intervenção do Estado na organização sindical. 1.5. Garantir a estabilidade, o exercício da atividade sindical e a reintegração dos dirigentes sindicais demitidos. 1.6. Coibir e punir as práticas antissindicais. 1.7. Reconhecer a organização sindical dos servidores públicos, com garantias efetivas à atuação das direções sindicais. 1.8. Garantir o direito à estabilidade no emprego de todos os dirigentes sindicais eleitos, inclusive membros dos conselhos fiscais das organizações sindicais. 1.9. Assegurar as fontes de financiamento das entidades sindicais.” CGTB, CTB, CUT, FORÇA SINDICAL, NCST, UGT.” **Agenda da classe trabalhadora para um projeto nacional de desenvolvimento, com soberania, democracia e valorização do trabalho**. Disponível em:



Em suma, em todas as iniciativas ocorridas no Brasil, em que se debateram o mundo do trabalho e o modelo sindical brasileiro, sobretudo nas duas Conferências Nacionais da Classe Trabalhadora (2010/2014), registrou-se posicionamento genérico ou de não rechaço ao modelo sindical brasileiro. Até mesmo na I Conferência Nacional do Trabalho Decente (2012), promovida sob os auspícios da OIT/MTE, a qual contou, além das centrais sindicais, com representações sindicais patronais e governamental, novamente, o tema do sistema sindical e da liberdade sindical não emergiu como objeto de controvérsia ou de necessidade de reforma.

O modelo sindical brasileiro e seus processos organizativos são reveladores de arquiteturas institucionais múltiplas, complexas e diversificadas, sobretudo nas entidades sindicais de cúpula (federações e confederações), as quais já reproduzem a diversidade ideológica das centrais sindicais, inclusive na coexistência de entidades representando as mesmas categorias profissionais.<sup>459</sup>

Logo, é possível acreditar que há franca validação política e afirmação identitária da liberdade sindical brasileira quanto ao modelo sindical existente, sobretudo no caso das centrais sindicais, entidades de natureza política e vocalizadoras dos interesses gerais das entidades sindicais filiadas e da classe

---

<<http://www.dieese.org.br/documentossindicais/2014/agenda.pdf>>. Acesso em: 22 mar. 2016, p. 26-27.

<sup>459</sup> Os exemplos são verificáveis em várias categorias profissionais: trabalhadores das indústrias metalúrgicas – a “entidade-mãe” é a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria/CNTI (<http://www.cnti.org.br/>), prevista, inclusive, na CLT (art. 535, § 2º). Dessa estrutura confederativa oficial originaram-se, por intento processo de aglutinação política e organizativa dos trabalhadores, a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos – CNTM (<http://www.cntm.org.br/portal/>), filiada à Força Sindical, e a Confederação Nacional dos Metalúrgicos – CNM (<http://www.cnmcut.org.br/>), vinculada à CUT. No segmento do Comércio, a entidade originária é a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio/CNTC (<http://www.cntc.com.br/>), que congrega sindicatos de vários matizes políticos, vinculados de modo mais representativo à UGT e à Força Sindical, convivendo com a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços – CONTRACS (<http://www.contracs.org.br/>), representando trabalhadores do comércio e serviços, nascida e estruturada no âmbito da CUT; do mesmo modo, no ramo dos trabalhadores bancários, tem-se a correlação entre a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito – CONTEC (<http://contec.org.br/index.php>), entidade do modelo sindical oficial celetista, não estando filiada a uma central (apesar de sua base política concentrar-se na UGT), mas a representação política dos empregados bancários está concorrencialmente estabelecida com a majoritária Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – Contraf (<http://www.contrafcut.org.br/>), vinculada à CUT.

trabalhadora. Mesmo a CUT, como visto, possui grandes dificuldades em implementar seu projeto político originário, de ampla liberdade sindical, tendo em vista as enormes contradições existentes entre sua prática discursiva e a realidade das entidades filiadas.

Na descrição sistêmica da identidade sindical e da sua arquitetura institucional, há lacunas relevantes nos debates acadêmicos e nas investigações científicas, a respeito da ordenação, funcionamento e financiamento do sindicalismo patronal. No próximo item, serão apresentadas as facetas reveladoras da opção estatal de fortalecimento e aprofundamento das diferenças naturais entre capital e trabalho, na medida em que são estabelecidas condições mais vantajosas de financiamento para o sindicalismo patronal, em virtude da participação nas receitas do “Sistema S”.<sup>460</sup>

#### 4.2.3 Facetas e assimetrias do sindicalismo patronal

A partir da inspiração da ideologia do corporativismo na organização do movimento operário, as formas associativas de natureza sindical foram divididas entre patronais ou econômicas e profissionais ou de trabalhadores. Com isso, a organização sindical se tornou dupla, no sentido de que os setores produtivos fossem colocados lado a lado, assumindo a obrigação de colaborar um com o outro, para a consecução dos objetivos nacionais do Governo Vargas. Apesar disso, há estudo consistente desenvolvido por Juarez Varallo Pont, demonstrando que a forma de sindicalização patronal de viés corporativista foi negociada com o governo, o que torna superficial a mera

---

<sup>460</sup> O artigo 240 da Constituição Federal prevê a litude da cobrança das contribuições compulsórias dos empregados sobre a folha de salários, destinadas às entidades privadas de serviço social e de formação profissional ligadas ao sistema sindical: Sesi (Serviço Social da Indústria); SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial); SESC (Serviço Social do Comércio); SEST (Serviço Social do Transporte); SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial); SENAT (Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte); SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micros e Pequenas Empresas); e SENAR (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural). Cf. CASTRO, Carlos Alberto Pereira; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário**. São Paulo: LTr, 2002. p. 261.

afirmação totalizante de que o empresariado esteve sob a subordinação passiva ao governo getulista.<sup>461</sup>

Repactuada a questão social, deixando de ser assunto de polícia, foram atendidas certas demandas da classe operária. Além disso, para combater a dependência agroexportadora era preciso direcionar os investimentos oficiais no sentido da instalação de uma indústria moderna e capitalizada.<sup>462</sup>

Do ponto de vista da classe patronal, Ângela Gomes analisa que o empresariado obteve um espaço de influência considerável junto a instituições consultivas e autarquias administrativas.<sup>463</sup> A presença do patronato no processo político-decisório durante do Governo Vargas é comprovada pela existência de muitos líderes empresariais na constituinte de 1933-1934, estruturando-se uma bancada classista, muitos deles reconhecidos pelo próprio governo, além de suas associações.<sup>464</sup>

A Constituição de 1937 previu uma série de condicionantes para a existência legal de um sindicato.<sup>465</sup> Todavia, apesar disso, não prevaleceu a vontade exclusiva dos agentes do governo na elaboração desta regulamentação constitucional, uma vez que o patronato organizado na indústria e no comércio exerceu poder de veto sobre tais deliberações, de

---

<sup>461</sup> PONT, Juarez Varallo. **Empresariado industrial, ação política e legislação social no Brasil (1930-1988)**. Porto Alegre: Armazém Digital, 2008. p. 163.

<sup>462</sup> *Ibidem*. p. 127.

<sup>463</sup> GOMES, Ângela de Castro. Autoritarismo e corporativismo no Brasil: o legado de Vargas. In: BASTOS, Pedro Paulo Zahluth; FONSECA, Pedro Cezar Dutra (Org.). **A era Vargas: desenvolvimento, economia e sociedade**. São Paulo: Editora Unesp, 2012. p. 81-82.

<sup>464</sup> PONT, Juarez Varallo. **Empresariado industrial, ação política e legislação social no Brasil (1930-1988)**. Porto Alegre: Armazém Digital, 2008. p. 170-171.

<sup>465</sup> “Art 138 - A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público. (Suspendido pelo Decreto nº 10.358, de 1942)”. BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 10 de novembro de 1937). **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 10 nov. 1937. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm)>. Acesso em: 16 mar. 2016.

modo que o ideal corporativista, tal como pensado para o Estado Novo, não se concretizou integralmente.

A existência de sindicatos de natureza corporativa no âmbito empresarial foi importante para a continuidade de um processo perene de industrialização. Todavia, essa mesma estrutura sindical patronal é caracterizada pela existência de entidades representativas de natureza civil, “associações empresariais civis (extracorporativas)”, convivendo com as entidades ordinárias de representação, que têm como característica a fragmentação, descentralização e diferenciação, além de uma diferenciação entre a base econômica e a organização sindical e uma ação de caráter assistencial e burocratizada, segundo aponta Marcio Pochmann.<sup>466</sup>

A partir da década de 1970, ocorreu um aumento no espaço de representação patronal, o que possibilitou a retirada de antigas lideranças e a implementação de novo dinamismo à estrutura sindical corporativa.<sup>467</sup> Desse modo, no contexto do processo de redemocratização do Brasil, há uma divisão ideológica relativa às entidades representativas patronais: uma defendendo o uso da legislação sindical do regime militar, de natureza repressiva ao movimento operário, e a outra postulando uma “modernização nos sindicatos”, com criação de assessorias jurídicas e maior especialização nas negociações coletivas com as entidades de representação obreira.<sup>468</sup> Essa perspectiva modernizadora prevalece na organização empresarial, especialmente de modo mais acentuado na década de 1980, quando do advento do novo sindicalismo paulista no ABC, conforme anota Enoque Ribeiro,<sup>469</sup> reorientando uma profunda profissionalização institucional da FIESP.<sup>470</sup>

---

<sup>466</sup> POCHMANN, Marcio. Sindicalismo patronal brasileiro: auge e declínio. In: **São Paulo em Perspectiva**, 12(1), 1998. p. 104. Disponível em: <[http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v12n01/v12n01\\_13.pdf](http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v12n01/v12n01_13.pdf)>. Acesso em: 13 jun. 2016.

<sup>467</sup> COUTINHO, Carlos Nelson. Crise e redefinição do estado brasileiro. In: PEPPE, Atilio M.; LESBAUPIN, Ivo (Org.). **Revisão constitucional e estado democrático**. São Paulo: Edições Loyola, 1993. p. 88.

<sup>468</sup> POCHMANN, Marcio. **Relações de trabalho e padrões de organização sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2003. p. 90.

<sup>469</sup> “Do lado do associativismo patronal, os empresários brasileiros procuraram se organizar para enfrentar o novo sindicalismo emergente que vinha se consolidando. No Estado de São

Após a redemocratização do Brasil, a classe empresarial não se ordenou segundo princípios e interesses homogêneos, não obstante a tentativa frustrada de criação da União Brasileira dos Empresários, em 1987, que congregaria todo o empresariado. Havia um clima de debilidade relativamente ao sistema político brasileiro, o que não permitiu a agregação de interesses empresariais segundo um “plano neocorporativo de negociações”. Não obstante, “cresceu a atividade de *lobby* empresarial, refletindo os esforços direcionados à formulação de propostas e mais precisa representação dos interesses patronais.”<sup>471</sup>

A exemplo das demais instituições de representação de interesses, o sindicalismo patronal no Brasil também é vítima da crise de representatividade, embora determinado por motivos distintos. Sua deslegitimação decorre do “fechamento, internacionalização e fusão de empresas tradicionais”, subordinando o capital brasileiro no processo de especialização da economia,<sup>472</sup> além disso, surgem iniciativas organizacionais de interlocução

---

Paulo, a partir de 1980, a FIESP (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo) iniciou um processo de fortalecimento, para, entre outros motivos, influenciar na condução da política econômica do país e preparar os empresários para as negociações coletivas com os trabalhadores. Seguiu-se a este esforço a criação de vários departamentos como o *Desin* (Departamento Sindical) para acompanhar a evolução das negociações coletivas de trabalho das distintas categorias econômicas do Estado de São Paulo e do Deret (Depto. de Relações de Trabalho), que teve por objetivo subsidiar os empresários nas negociações coletivas. Criou, ainda, um banco de dados sobre a evolução das pautas de reivindicações apresentadas pelos trabalhadores, os resultados das negociações coletivas de trabalho, a realização de greves e as tendências políticas no interior das entidades de trabalhadores (sindicatos e centrais sindicais).” Cf. SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do direito coletivo do trabalho: nos Estados Unidos da América, na União Europeia, no MERCOSUL e a experiência brasileira**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2005. p. 170.

<sup>470</sup> “Como um ciclo que chega ao fim para dar início a um novo, a FIESP sofreu uma dupla renovação nos seus quadros dirigentes, que passaram a ter a dupla tarefa de abrir novos espaços no Executivo e no Congresso – este aos poucos retomando sua importância política – e de se estruturar para as negociações salariais com os novos sindicatos de trabalhadores. dirigida desde 1980 por uma liderança mais jovem, que teve de enfrentar o movimento operário e a crise econômica dos anos 1980, a FIESP passou a ter de fato, na estrutura sindical patronal, o papel de instituição superior da indústria, pondo em xeque a CNI e todo o modelo de sindicalismo empresarial, sabidamente ultrapassado, o que ficou claramente evidenciado nos embates travados durante a Constituinte.” Cf. PONT, Juarez Varallo. **Empresariado industrial, ação política e legislação social no Brasil (1930-1988)**. Porto Alegre: Armazém Digital, 2008. p. 184.

<sup>471</sup> POCHMANN, Marcio. Sindicalismo patronal brasileiro: auge e declínio. In: **São Paulo em Perspectiva**, 12(1), 1998. p. 107. Disponível em: <[http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v12n01/v12n01\\_13.pdf](http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v12n01/v12n01_13.pdf)>. Acesso em: 13 jun. 2016.

<sup>472</sup> *Idem*.

empresarial, conforme descrito por Gomes e Addis,<sup>473</sup> mais afinados do ponto de vista ideológico e de interesses específicos nas cadeias produtivas.

A respeito da quantidade de entidades de natureza civil representativas do setor patronal, não há indicadores adequados para essa quantificação, mas, não obstante, é possível afirmar que quanto maior é o número dessas entidades, com conseqüente fragmentação e diversidade, menor é o potencial da ação sindical no sentido da representação dos interesses do empresariado. Não há maiores problemas quanto a esse aspecto, uma vez que o sindicalismo patronal pouco depende de contribuições de natureza sindical obrigatória.<sup>474</sup>

Contemporaneamente, o modelo confederativo de organização sindical continua vigente, mas várias entidades sofreram mudanças, algumas alterando a denominação, outras deixando de existir e, também, surgindo algumas diferentes. Por isso, o sistema confederativo patronal é formado, atualmente, pelas seguintes entidades: 1) Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil – CNA, 2) Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo – CNC, 3) Confederação Nacional da Indústria – CNI 4) Confederação Nacional das Instituições Financeiras – CNF; 5) Confederação Nacional do Transporte – CNT.

Em 27 de dezembro de 1951, no Rio de Janeiro, foi criada a Confederação Rural Brasileira, reconhecida, em 1964, na condição de entidade sindical de grau superior, passando a se chamar Confederação Nacional da Agricultura – CNA. Em 2001, quando a CNA completava seu quinquênio, seu nome passou a ser Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil, mantendo, porém, a sigla tradicional – CNA.<sup>475</sup>

---

<sup>473</sup> GOMES, Eduardo R.; ADDIS, Caren. Corporativismo, liberalização e democratização: um estudo a partir dos serviços do Sistema S. In: ABREU, Alzira Alves (Org.). **A democratização no Brasil: atores e contextos**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006. p. 46.

<sup>474</sup> POCHMANN, Marcio. Sindicalismo patronal brasileiro: auge e declínio. In: **São Paulo em Perspectiva**, 12(1), 1998. p. 112. Disponível em: <[http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v12n01/v12n01\\_13.pdf](http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v12n01/v12n01_13.pdf)>. Acesso em: 13 jun. 2016.

<sup>475</sup> No processo de redemocratização do país, a CNA participou de forma ativa na constituição da Frente Ampla da Agropecuária Brasileira, no ano de 1987, congregando diferentes movimentos desse âmbito produtivo, de modo a atuar decisivamente na defesa dos interesses do agronegócio, por ocasião da Assembleia Nacional Constituinte, em 1988. Cf.

Agregado à CNA funciona o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR, cujo objetivo é a formação educacional e profissionalizante para pessoas envolvidas nas atividades do âmbito rural. Tal entidade foi criada em 1991, por meio da Lei n. 8.315, estruturando-se como entidade de direito privado e vinculada à CNA, sendo administrada por um Conselho Deliberativo.”<sup>476</sup>

Na segunda metade da década de 1940, foi criada a Confederação Nacional do Comércio – CNC, a qual obteve o reconhecimento estatal em 1945, por meio do Decreto n. 20.068, figurando como a máxima entidade representativa patronal do setor comercial no Brasil.<sup>477</sup> Sua criação ocorreu a partir da 1ª Conferência das Classes Produtoras do Brasil (I Conclap). A assembleia constituinte da Confederação Nacional do Comércio – CNC ocorreu em 04 de setembro de 1945, seguindo-se o seu reconhecimento.<sup>478</sup>

No ano seguinte à criação da CNC, promoveu-se a estruturação de um sistema específico voltado para o “desenvolvimento social, constituindo-se, assim, o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – Senac, e, mais tarde, o Serviço Social do Comércio – SESC,<sup>479</sup> tal como estava previsto normativamente.

Já em 1946 foi criada, no Estado do Rio de Janeiro, a primeira unidade do Sesc, atuando na “assistência à maternidade, infância e combate à tuberculose”. Nos anos de 1947 a 1949, o Sesc começou a instalar suas unidades regionais em vários lugares do país. Com o advento de um quadro

---

CONFEDERAÇÃO DA AGRICULTURA E PECUÁRIA DO BRASIL. **CNA: 60 anos ao lado do produtor rural.** Disponível em: <<http://www.canaldoprodutor.com.br/cna60anos/>>. Acesso em: 04 abr. 2016.

<sup>476</sup> SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM RURAL. **Quem somos.** Disponível em: <<http://www.senar.org.br/quem-somos>>. Acesso em: 06 abr. 2016.

<sup>477</sup> CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO. **História.** Disponível em: <<http://www.cnc.org.br/cnc/sobre-cnc/historia>>. Acesso em: 06 abr. 2016.

<sup>478</sup> CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO. **Linha do tempo.** Disponível em: <<http://www.cnc.org.br/timeline>>. Acesso em: 07 abr. 2016.

<sup>479</sup> CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO. **História.** Disponível em: <<http://www.cnc.org.br/cnc/sobre-cnc/historia>>. Acesso em: 06 abr. 2016.

político e social caracterizado por uma amenização na repressão do governo militar, o Sesc, em 1982, passou a investir em ações culturais. Em 1986, foi elaborado o Primeiro Plano de Ação Nacional do Sesc, a fim de orientar a ação nacional da entidade.<sup>480</sup>

Acerca do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - Senac, sua criação ocorreu por iniciativa da CNC, por meio do Decreto-Lei n. 8.621, de 10 de janeiro de 1946. Juntamente com a sua criação foi promulgado o Decreto-Lei n. 8.622, o qual “dispõe sobre a atuação da Instituição na aprendizagem comercial”. Mais tarde, o Decreto n. 61.843, de 05 de dezembro de 1967, aprovou o regulamento do Senac, alterado pelo Decreto n. 5.728, de 16 de março de 2006.<sup>481</sup>

Em 2008 foi alterado o nome da CNC, mediante autorização do Ministério do Trabalho e Emprego da época, que passou a se chamar Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo.<sup>482</sup>

A Confederação Nacional da Indústria – CNI nasceu em 1938, a partir da Confederação Industrial do Brasil – CIB, criada em 1933, primeira entidade representativa do patronato industrial. Esta última foi o resultado da união de quatro federações do setor industrial: “São Paulo, Minas Gerais, Rio Grande do Sul e Rio de Janeiro”.

Durante a década de 1940, cresceu a preocupação com a formação da mão de obra, de modo que foram constituídas duas entidades para tal finalidade: o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, no ano de 1942, e o Serviço Social da Indústria – SESI, em 1946. Atualmente, a Confederação “defende as reformas institucionais para que a economia brasileira cresça de forma sustentada, competitiva e inovadora e com alta produtividade.”<sup>483</sup> Por meio da agenda legislativa da indústria o segmento

<sup>480</sup> SERVIÇO SOCIAL DO COMÉRCIO. **Nossa história.** Disponível em: <[http://www.sesc.com.br/portal/sesc/o\\_sesc/nossa\\_historia/](http://www.sesc.com.br/portal/sesc/o_sesc/nossa_historia/)>. Acesso em: 06 abr. 2016.

<sup>481</sup> SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL. **História.** Disponível em: <<http://www.senac.br/institucional/senac/historia.aspx>>. Acesso em: 04 abr. 2016.

<sup>482</sup> *Idem.*

<sup>483</sup> CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **História.** Disponível em:



exprime sua visão do mundo do trabalho, obviamente pela flexibilização e precarização de direitos laborais.<sup>484</sup>

A criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI ocorreu em janeiro de 1942, por meio do Decreto-Lei n. 4.048, com a finalidade de formação profissional a ser utilizada na indústria brasileira nascente. Referido decreto estabeleceu a manutenção do SENAI a partir de recursos do empresariado, cabendo sua administração à CNI.

O Serviço Social da Indústria – Sesi foi constituído, em 1946, a partir de iniciativa da CNI, conforme previsto no Decreto-Lei n. 9.403, tendo o objetivo de “melhorar a qualidade da educação e elevar a escolaridade dos brasileiros”.<sup>485</sup>

Por fim, a Confederação Nacional do Transporte – CNT tem o início de sua história em 1954, na época com o nome de Confederação Nacional dos Transportes Terrestres – CNTT. No ano de 1990, mudou o nome para o atual, estabelecendo-se um novo estatuto e iniciando-se um período “voltado para a promoção da multimodalidade e do fortalecimento do sistema de transporte e logística.” Contemporaneamente, a entidade reúne 37 federações, cinco sindicatos nacionais e 18 associações nacionais.<sup>486</sup>

Tanto o Serviço Social do Transporte – Sest quanto o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte – SENAT foram constituídos por meio da Lei n. 8.706, de 14 de setembro de 1993, a fim de promover a formação e a qualificação dos trabalhadores, o que é feito através de cursos e

<<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/institucional/2015/05/1,1741/historia.html>>. Acesso em: 06 abr. 2016.

<sup>484</sup> MENEZES, Vladson Bahia; FRANCO DINIZ, Godofredo; GONÇALVES CEZER, Frederico (Org.). **Agenda legislativa da indústria 2013**. Brasília: Confederação Nacional da Indústria – Unidade de Assuntos Legislativos, 2013. Disponível em: <<http://www.cni.org.br/portal/data/files/FF808081394937F001396E54A78251C1/Agenda%20Legislativa%202012.pdf>>. Acesso em: 1º maio 2014.

<sup>485</sup> SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA. **História**. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/sesi/institucional/2012/03/1,1792/historia.html>>. Acesso em: 07 abr. 2016.

<sup>486</sup> CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE. **Conheça a CNT**. Disponível em: <<http://www.cnt.org.br/Paginas/conheca-a-cnt>>. Acesso em: 07 abr. 2016.

serviços especializados. Também há serviços de assistência ao trabalhador, principalmente nas áreas de “saúde, esporte, lazer e cultura, a prevenção de doenças, a promoção e a preservação das condições saudáveis dos indivíduos, o bem estar físico e mental e a inclusão e integração do indivíduo na sociedade.”<sup>487</sup>

Todas essas entidades de aprendizagem foram criadas segundo a lógica de que as corporações existentes no Brasil deveriam cooperar para o aperfeiçoamento da produção nacional, o que só poderia ser feito com profissionalização e maior renda para os trabalhadores. Por isso, a legislação da época imputou ao setor patronal a criação de serviços de aprendizagem e formação profissional tendo, dentre outros objetivos velados, também, a construção da pacificação social e harmonia de classes, por meio de uma rede de serviços ao trabalhador e sua família, objetivando a subordinação cultural dos trabalhadores aos valores do patronato e da sociedade capitalista.

Sendo assim, além do controle hegemônico na política de formação ou requalificação da mão de obra dos trabalhadores, há o estabelecimento de um modelo formativo de adestramento e controle ideológico com a captura da identidade subjetiva dos trabalhadores, sobretudo num momento fundamental da sua formação para o mercado de trabalho, ou quando da sua requalificação ou na sua vida social.

Portanto, as entidades do “Sistema S” são financiadas a partir de contribuições sociais devidas pelas empresas de cada setor econômico e suportadas por toda a sociedade, e não só pela categoria econômica envolvida, conforme a tabela abaixo.<sup>488</sup>

---

<sup>487</sup> SERVIÇO SOCIAL DO TRANSPORTE – SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM DO TRANSPORTE. **Conheça o SEST SENAT.** Disponível em: <<http://www.sestsenat.org.br/Paginas/conheca-o-sest-senat>>. Acesso em: 07 abr. 2016.

<sup>488</sup> SENADO FEDERAL. **Sistema S.** Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/sistema-s>>. Acesso em: 08 abr. 2016.

**Tabela 4 – Alíquotas de financiamento do Sistema S**

<b>Instituição</b>	<b>Alíquota</b>
Senai	1,0%
SESI	1,5%
SENAC	1,0%
SESC	1,5%
SEBRAE	variável no intervalo de 0,3% a 0,6%
SENAR	variável no intervalo de 0,2% a 2,5%
SEST	1,5%
SENAT	1,0%
SESCOOP	2,5%

Esses recursos são contribuições sociais, tal como previsto na Constituição Federal,<sup>489</sup> assumindo, pois, a natureza de tributo. Essa figura jurídica corresponde a um recurso estatal, o que permite afirmar que o “Sistema S”, como já apontado, é financiado por toda a sociedade.

Desse modo, as entidades do “Sistema S” destacam-se na função de formação profissional. Todavia, um resquício do sistema corporativista acabou por gerar situação de anomalia dentro do sistema confederativo, uma vez que a classe patronal ou econômica acabou por se fortalecer dentro do sistema sindical desenhado para o Brasil.

Com efeito, a normatização de várias entidades do “Sistema S” prevê o repasse de recursos à entidade à qual caberia a administração do respectivo serviço de aprendizagem, isto é, a confederação patronal a ela vinculada.

O que se verifica a partir disso é o custeio do sistema confederativo patronal por tributos estatais, isto é, um financiamento do sindicalismo patronal pelo Estado, além das contribuições sindicais previstas na CLT. Evidentemente, tal situação gera um enorme desequilíbrio no que concerne às

<sup>489</sup> “Art. 149. Compete exclusivamente à União instituir contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas, observado o disposto nos arts. 146, III, e 150, I e III, e sem prejuízo do previsto no art. 195, § 6º, relativamente às contribuições a que alude o dispositivo.” BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 05 out. 1988. p. 1, anexo. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 08 jun. 2016.

relações com o sindicalismo profissional, que fica claramente fragilizado em razão da insuficiência de recursos para prover suas necessidades, enquanto que, do outro lado, as entidades de empregadores mantêm altas somas de recursos.

Desse modo, iniciando esta análise na área da agricultura, o Regimento Interno do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, organizando segundo os ditames da Lei n. 8.315, de 23 de dezembro de 1991, e do Decreto n. 566, de 10 de junho de 1992, prevê, em seu artigo 28, o repasse de recursos à “Administração Superior a cargo da Confederação Nacional da Agricultura”, cuja alíquota é de 2%.<sup>490</sup> Assim, montante relevante de recursos é repassado à CNA, conforme se pode constatar a partir do orçamento do SENAR.<sup>491</sup>

**Tabela 5 – Receitas orçamentárias SENAR**



Serviço Nacional de Aprendizagem Rural  
Administração Central  
Exercício 2015 Consolidado  
Orçamento Programa Inicial - Portaria MTE nº 2.152  
Contábil

**Receitas**

Receita por Natureza	Previsto/Ano	Realizado	%
Contribuição	65.667.723,00	63.187.068,34	96,22
Serviços	0,00	0,00	-
Patrimoniais	4.895.096,00	5.905.624,91	120,64
Outras	57.598.793,00	33.049.345,09	57,38
<b>Total</b>	<b>128.161.612,00</b>	<b>102.142.038,34</b>	<b>79,70</b>

<sup>490</sup> “Art. 28 - A arrecadação líquida do SENAR será distribuída da seguinte forma: I - 20% (vinte por cento) para despesas de caráter geral sendo: [...] c) - 2% (dois por cento) para a Administração Superior a cargo da Confederação Nacional da Agricultura.” SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM RURAL. **Regimento interno**. Disponível em: <[http://www.senar.org.br/sites/default/files/senar/Regimento\\_Interno\\_SENAR\\_21\\_11\\_2013.pdf](http://www.senar.org.br/sites/default/files/senar/Regimento_Interno_SENAR_21_11_2013.pdf)>. Acesso em: 08 jun. 2016.

<sup>491</sup> SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM RURAL. **Exercício 2015 consolidado. Receitas**. Disponível em: <[http://www.senar.org.br/sites/default/files/documentos/201504tri\\_gestao\\_orcamentaria\\_consolidada.pdf](http://www.senar.org.br/sites/default/files/documentos/201504tri_gestao_orcamentaria_consolidada.pdf)>. Acesso em: 09 jun. 2016.

Na área do comércio, no tocante ao Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, a regulamentação de transferência de valores para o sistema confederativo patronal está prevista no Decreto n. 61.843, de 1967.<sup>492</sup> A respeito dessa entidade, sua receita foi, no ano de 2015, a seguinte:<sup>493</sup>

**Tabela 6 – Receitas orçamentárias SENAC**

**Selecione o Regional para visualizar os relatórios**

Estado:  ☒ Consolidado  
 Exercício:   
 Até o mês:

- ☒ Receitas Por Categoria Econômica  
☐ Despesas Por Categoria Econômica  
☐ Despesas Por Programa de Trabalho

Receitas Por Categoria Econômica acumulado até Dezembro de 2015

Especificação	R\$		%	
	Prevista	Realizada	Realização	Participação
Receitas Correntes		4.094.489.776,14		99,83
Contribuição		2.563.619.556,61		62,50
Patrimonial		404.357.075,94		9,86
Serviços Educacionais		1.107.854.757,18		27,01
Outras Receitas Correntes		18.658.386,41		0,45
Receitas de Capital		7.146.795,01		0,17
Alienação de Bens		7.146.795,01		0,17
Amortização de Empréstimos				
Outras Receitas de Capital				
<b>Total</b>		<b>4.101.636.571,15</b>		<b>100,00</b>

<sup>492</sup> “Art. 32. Os recursos da AN terão por fim atender às despesas dos órgãos que a integram. § 1º A renda da AN, oriunda da contribuição prevista em lei, com desconto da quota até o máximo de 3% sobre a cifra da Arrecadação-Geral para a Administração Superior a cargo da Confederação Nacional do Comércio, será aplicada na conformidade do que dispuser o orçamento de cada exercício.” BRASIL. Decreto n. 61.843, de 5 de dezembro de 1967. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 05 dez. 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D61843.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D61843.htm)>. Acesso em: 09 jun. 2016.

<sup>493</sup> SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL. **Gestão orçamentária**. Disponível em: <<http://www.producaogp.dn.senac.br/Transparencia/Transparencia.aspx>>. Acesso em: 09 jun. 2016.

No segmento da indústria, relativamente ao Serviço Social da Indústria, há previsão de repasse de recursos à Administração em cada estado da federação, de modo que essas administrações regionais recebem 7% do valor arrecadado no respectivo estado.<sup>494</sup> No tocante ao Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, há previsão normativa tratando do repasse de recursos à CNI na proporção de 2% da receita.<sup>495</sup> A receita do SENAI nacional está assim disposta, em relação a 2015:<sup>496</sup>

**Tabela 7 – Receitas orçamentárias SENAI**

SENAI / DEPARTAMENTO NACIONAL - NÍVEL SINTÉTICO

ORÇAMENTO 2015 (R\$)				
Receita por Natureza	Estimada (Jan-Dez)	Realizada (Jan-Dez)	Exec. (%)	Peso (%)
Receita de Contribuições	876.812.348	839.127.310	96%	76,49%
Direta	610.214.616	588.664.487	96%	53,23%
Indireta	266.597.732	250.462.823	94%	23,26%
Receitas Financeiras	60.599.690	63.936.633	106%	5,29%
Outras Receitas	199.177.912	200.048.709	100%	17,38%
Receita de Capital	9.738.383	11.764.094	121%	0,85%
<b>Total das Receitas</b>	<b>1.146.328.333</b>	<b>1.114.876.745</b>	<b>97%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Unidade de Gestão Estratégica - UNIGEST

<sup>494</sup> “Art. 53. A receita das administrações regionais, oriunda das contribuições compulsórias, reservada a quota de 7% (sete por cento) sobre a arrecadação total da região para a administração superior a cargo da federação das indústrias local será aplicada na conformidade do orçamento anual de cada região.” BRASIL. Decreto n. 57.375, de 2 de dezembro de 1965. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 03 dez. 1965. <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D57375.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D57375.htm)>. Acesso em: 09 jun. 2016.

<sup>495</sup> “Art. 51. A quota destinada às despesas de caráter geral, prevista na legislação vigente e calculada sobre a receita geral do SENAI, será assim distribuída: [...] d) 2% para a administração superior, a cargo da Confederação Nacional da Indústria.” BRASIL. Decreto n. 494, de 10 de janeiro de 1962. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 1962. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/Historicos/DCM/dcm494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Historicos/DCM/dcm494.htm)>. Acesso em: 09 jun. 2016.

<sup>496</sup> SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL. **Orçamento e execução orçamentária de 2015 – SENAI DN**. Disponível em: <[portaldaindustria.com.br/senai/orcamento-senai/2015/01/1,54901/orcamento-e-execucao-orcamentaria-de-2015-senai-dn.html](http://portaldaindustria.com.br/senai/orcamento-senai/2015/01/1,54901/orcamento-e-execucao-orcamentaria-de-2015-senai-dn.html)>. Acesso em 1º jul. 2016.

Finalmente, no tocante ao setor de transporte, o Serviço Social do Transporte<sup>497</sup> e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte<sup>498</sup> devem repassar à CNT 10% de suas receitas, conforme previsão legal,<sup>499</sup> sendo este o orçamento de 2015:

**Tabela 8 – Receitas SEST**

**SEST - Serviço Social do Transporte**  
**Período: JANEIRO/2015 A DEZEMBRO/2015**  
**RECEITAS SEST 2015 - CONSOLIDADO**

RECEITAS			
Especificação	R\$		%
	Prevista	Arrecadada	Realização
<b>Receitas Correntes</b>	<b>537.517.352,58</b>	<b>586.049.185,31</b>	<b>109,03%</b>
Receitas de Contribuições	484.478.652,58	484.807.942,71	100,07%
Receita Patrimonial	23.710.059,06	67.164.846,09	283,28%
Receita de Serviço	29.295.200,00	33.694.998,52	115,02%
Outras Receitas Correntes	33.440,94	381.397,99	1140,51%
<b>Receitas de Capital</b>	<b>1.436.536,20</b>	<b>763.462,00</b>	<b>53,15%</b>
Receitas de Capital	1.436.536,20	763.462,00	53,15%
<b>Total</b>	<b>538.953.888,78</b>	<b>586.812.647,31</b>	<b>108,88%</b>

<sup>497</sup> SERVIÇO SOCIAL DO TRANSPORTE. **Receitas SEST 2015 – Consolidado**. Disponível em:

<[http://cms.sestsenat.org.br/Arquivos%20SEST%20SENAT/LDO\\_nova/SITE%20LDO/Receita%20Jan-Dez%202015%20SEST.pdf](http://cms.sestsenat.org.br/Arquivos%20SEST%20SENAT/LDO_nova/SITE%20LDO/Receita%20Jan-Dez%202015%20SEST.pdf)>. Acesso em: 09 jun. 2016.

<sup>498</sup> SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM DO TRANSPORTE. **Receitas SENAT 2015 – Consolidado**. Disponível em:

<[http://cms.sestsenat.org.br/Arquivos%20SEST%20SENAT/LDO\\_nova/SITE%20LDO/Receita%20Jan-Dez%202015%20SENAT.pdf](http://cms.sestsenat.org.br/Arquivos%20SEST%20SENAT/LDO_nova/SITE%20LDO/Receita%20Jan-Dez%202015%20SENAT.pdf)>. Acesso em: 09 jun. 2016.

<sup>499</sup> “Art. 8º As receitas do SEST e do SENAT, deduzidos dez por cento a título de taxa de administração superior a cargo da CNT, serão aplicadas em benefício dos trabalhadores em transportes rodoviário, dos transportadores autônomos, dos seus familiares e dependentes, dos seus servidores, bem como dos trabalhadores de outras modalidades de transporte, que venham a ser a eles vinculados através de legislação específica.” BRASIL. Lei n. 8.706, de 14 de setembro de 1993. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 set. 1993. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1989\\_1994/L8706.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1989_1994/L8706.htm)>. Acesso em: 09 jun. 2016.

Tabela 9 – Receitas SENAT

SENAT - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte

Período: JANEIRO/2015 A DEZEMBRO/2015

## RECEITAS SENAT 2015 - CONSOLIDADO

RECEITAS			
Especificação	R\$		%
	Prevista	Arrecadada	Realização
<b>Receitas Correntes</b>	<b>461.572.890,00</b>	<b>460.792.821,65</b>	<b>99,83%</b>
Receitas de Contribuições	306.894.594,40	307.637.300,65	100,24%
Receita Patrimonial	23.386.473,68	42.449.643,62	181,51%
Receita de Serviço	130.418.552,84	108.501.286,02	83,19%
Outras Receitas Correntes	873.269,08	2.204.591,36	252,45%
<b>Receitas de Capital</b>	<b>148.561.562,26</b>	<b>76.617,76</b>	<b>0,05%</b>
Receitas de Capital	148.561.562,26	76.617,76	0,05%
<b>Total</b>	<b>610.134.452,26</b>	<b>460.869.439,41</b>	<b>75,54%</b>

Fica evidente, portanto, o descompasso entre recursos recebidos pelo sistema confederativo patronal em comparação aos trabalhadores. Abaixo encontram-se os descritivos desses valores em relação a cada confederação e o seu espelho categorial respectivo, pertinentes à contribuição sindical obrigatória<sup>500</sup>

<sup>500</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Arrecadação da contribuição sindical.** Disponível em: <[http://acesso.mte.gov.br/cont\\_sindical/arrecadacao-da-contribuicao-sindical-2.htm](http://acesso.mte.gov.br/cont_sindical/arrecadacao-da-contribuicao-sindical-2.htm)>. Acesso em: 09 jun. 2016.



**Tabela 10 - Valores recebidos pelas confederações patronais a título de contribuição sindical obrigatória**

<b>CONFEDERAÇÃO PATRONAL</b>	<b>CNPJ</b>	<b>2015</b>
Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil – CNA	33.582.750/0001-78	Sem dados
Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo – CNC	33.423.575/0001-76	R\$ 27.684.091,59
Confederação Nacional da Indústria – CNI	33.665.126/0001-34	R\$ 15.730.052,64
Confederação Nacional do Transporte – CNT	00.721.183/0001-34	R\$ 3.848.368,12

Já as contribuições recebidas pelas confederações de trabalhadores somaram a seguinte monta:

**Tabela 11 - Valores recebidos pelas confederações de trabalhadores a título de contribuição sindical obrigatória**

<b>CONFEDERAÇÃO DE TRABALHADORES</b>	<b>CNPJ</b>	<b>2015</b>
Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura – CONTAG	33.683.202/0001-34	Sem dados
Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio – CNTC	33.636.762/0001/38	R\$ 25.523.272,53
Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI	33.746.256/0001-00	R\$ 11.185.827,30
Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres – CNTT	42.101.808/0001-05	R\$ 5.002.723,42

Os dados sinalizam para certa igualdade no tocante aos recursos repassados a partir da contribuição sindical às organizações patronais e laborais; porém, a assimetria no financiamento em prol do sistema patronal assume relevo quando ocorre o repasse dos valores decorrentes do “Sistema S”, diga-se de passagem, fruto da intervenção de sucessivos governos de corte ideológico distinto: no caso da indústria (Decreto n. 494, de 10 de janeiro de 1962); do comércio, durante a ditadura militar (Decreto n. 61.843, de 1967); posteriormente, estendido aos setores da agricultura (Lei n. 8.315, de 23 de dezembro de 1991) e do transporte (Lei n. 8.706, de 14 de setembro de 1993).

Portanto, no modelo sindical brasileiro, o que se verifica é a garantia estatal, por meio dos recursos arrecadados pelas contribuições sociais, de um agravamento dessas diferenças, buscando o Estado a manutenção de um patamar garantidor de recursos financeiros altamente diferencial ao sistema confederativo patronal, tendo como consequência importantes reflexos na sustentação financeira das instituições sindicais de nível inferior (federações e sindicatos).

As confederações patronais são organizadas não apenas para serem entidades de grau superior dentro da estrutura piramidal antes descrita, mas também exercem o papel de agentes de representação política dos interesses do setor, exercendo a função que, do lado dos trabalhadores, é desempenhada pelas centrais sindicais. Por isso, a transferência de recursos deve ser encarada como garantia de maior poder de negociação e influência junto a agentes públicos e privados a respeito das demandas patronais.

Tal estrutura foi um pouco modificada a partir do Governo Lula, quando as entidades do “Sistema S”, antes com representação exclusiva do empresariado, passaram, agora, a contar em seus conselhos com representantes de trabalhadores, além dos representantes governamentais.

Ultimada a avaliação contemporânea sobre a conjuntura sindical brasileira, recortada a partir da opção política das centrais sindicais e na apresentação das assimetrias entre os sistemas confederativos sindicais laboral e patronal, passa-se, doravante, à explanação dos potenciais efeitos da

Convenção n. 87 na realidade sindical brasileira, com vistas a direcionar o associacionismo operário brasileiro a um patamar de democracia efetiva, tal como pretende a normativa do Direito Internacional do Trabalho.

#### 4.3 FUNCIONALIZAÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL

Como já exposto durante este trabalho, não é possível tratar da liberdade sindical desconectada da ambiência social, política e econômica de um país, visto que o fenômeno sindical é nacional, o valor preconizado é internacional, mas internalizado e interpretado a partir da história jurídica e democrática. No caso brasileiro, tem destaque o histórico da liberdade sindical no último século, pois está imantado pelos sucessivos rompimentos democráticos ou de ausência de democracia política, ou, ainda, por uma democracia eminentemente formal ou de verniz, meramente eleitoral, sem qualquer correlação ou efetividade nas liberdades políticas ou de democracia econômica.

Desse modo, não é possível refletir sobre liberdade sindical no Brasil de modo desconectado dos acontecimentos e condicionantes nacionais, tais como a trajetória histórico-jurídica do sindicalismo nacional, marcada por rupturas e permanências, incluindo a peculiar construção da liberdade sindical na Constituição Federal. Ademais, as violações à liberdade sindical apreciadas pelo CLS e analisadas no decorrer desta pesquisa apontam para saídas sinuosas, a fim de se contornarem esses problemas, indicando-se, por exemplo, a mera ratificação da Convenção n. 87 da OIT.

Para além da internalização formal da Convenção n. 87, há de se ter em vista as condições materiais da democracia, do mercado de trabalho ou, em última análise, do estágio de desenvolvimento econômico-social do Brasil. Portanto, neste item, serão tratadas as potencialidades, limites e possíveis transições para o atingimento dos pressupostos necessários que deságuem no estuário do ideal de liberdade sindical internacional, mas que, no caso

brasileiro, só terá operacionalidade total quando implementadas as condições previstas nas recomendações da Organização Internacional do Trabalho em matéria de liberdade sindical.

Nesse contexto, pretende-se trazer linhas finais ao trabalho, reafirmando as identidades nacionais das relações de trabalho em diálogo com as possibilidades, limites e potencialidades da Convenção n. 87 da OIT em conjunto com as recomendações atinentes à liberdade sindical.

#### 4.3.1 Liberdade sindical brasileira e Convenção n. 87 da OIT – aproximações necessárias

Indiscutivelmente, o fenômeno sindical e sua liberdade estão guindados ao *status* de direito humano fundamental, nas leis, Constituições e normas internacionais, porém esse patamar só foi atingido em razão de todas as lutas históricas dos trabalhadores, primeiramente, pelo direito de existir enquanto classe social e econômica e, posteriormente, por afirmação e reconhecimento de direitos.

Nunca é demais recordar que o associacionismo sindical passou por três períodos. O primeiro foi marcado pela proibição de formas de associação operária, a partir da incorporação, na esfera jurídica, da ideologia concebida na Modernidade segundo a qual o indivíduo, sujeito de direitos, não poderia estar submetido a modalidades organizativas limitadoras da sua ação. A liberdade, portanto, era entendida como inexistência de impedimentos, num ambiente liberal, de contratualismo. No Brasil, esse ideário estava presente na Constituição de 1824, que, por inspiração da Lei *Le Chapelier*, extinguiu as corporações de ofício no país.<sup>501</sup>

---

<sup>501</sup> A afirmação inaugural sobre a necessidade de se extinguir qualquer forma associativa limitadora da liberdade do sujeito de direito foi proclamada no artigo 3º da Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789. Posteriormente, também na França, adveio a Loi D'Allarde, de março de 1791, proibindo formas associativas de natureza profissional, cuja

O segundo período pelo qual o fenômeno da coalizão de trabalhadores passou foi representado pelo reconhecimento de modos de organização, ingressando-se numa nova filosofia, de caráter social, com a existência de entidades de representação de trabalhadores.<sup>502</sup> No Brasil, esse reconhecimento expressou-se, de modo sistematizado, a partir da década de 1930, com o advento de uma legislação reguladora do direito de associação dos trabalhadores, não permitindo, porém, a existência de formas associativas diferentes daquelas previstas como oficiais pelo Estado.

Finalmente, o reconhecimento das organizações sindicais viveu, e ainda se encontra nesse estágio, inserido no ideário promocional, segundo o qual, num Estado Democrático de Direito, não há mais espaço apenas para uma liberdade marcada pela ausência de regramentos excessivos estatais, mas, para além disso, a normatização assume um caráter promocional, de modo a propiciar o mais pleno desenvolvimento dos modos de organização coletiva. No campo das relações de trabalho, esse objetivo é alcançado a partir de garantias de existência e atuação de entidades sindicais, o que, no Brasil, demanda um diálogo entre a legislação básica – a CLT – e o marco regulatório democrático dos direitos civis e sociais – a Constituição Federal, tudo isso em alinhamento à avançada normação produzida pelo Direito Internacional do Trabalho, e que é representado por um “Código de Direito Sindical Internacional”, formado pelas convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho.

Destarte, a luta por liberdade sindical, para além de produção jurídica interna protetiva e garantidora ou da incorporação de legislação externa promotora da liberdade sindical (Convenção n. 87), requer, fundamentalmente,

---

ampliação ocorreu com a *Loi Le Chapelier*, de junho de 1791, cujo objetivo era “extinguir as associações profissionais que impediam a liberdade de troca”, bem como “sufocar as associações de trabalhadores”. Cf. LEONARDO, Rodrigo Xavier. **Associação sem fins econômicos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. p. 32.

<sup>502</sup> A Lei Le Chapelier, que havia, no século XVIII, na França, proibido a existência de entidades intermediárias entre as pessoas, segundo a concepção de que essas formas de associativismo seriam limitadoras da liberdade dos cidadãos, tem a sua filosofia superada, e o marco legal dessa mudança de mentalidade consubstancia-se na Lei Waldeck-Rousseau, de 1884, inauguradora do processo de reconhecimento da liberdade sindical na França mediante a proclamação do direito de livre constituição de organizações de natureza sindical. Cf. SUPLOT, Alain. **El derecho del trabajo**. Buenos Aires: Heliasta, 2008. p. 56.

uma mutação na forma organizativa e de luta dos trabalhadores e de seus dirigentes, ou um novo *modus operandi* ético dos sindicatos na defesa e na exigência da liberdade sindical frente aos empregadores, além da busca de direitos e reconhecimento de liberdades perante o Estado. Por isso, e para além da dogmática jurídica, os direitos humanos de natureza política e econômica são reconhecidos ou conquistados, sonegados ou inefetivados a partir da luta e organização dos trabalhadores.

Por isso, a liberdade sindical é elemento fundante do ponto de vista histórico e político, e, obviamente, constituinte dos pilares do Direito do Trabalho. A leitura das normas internacionais (Convenção n. 87, e recomendações específicas sobre liberdade sindical, da OIT) acerca do conteúdo – sindicalismo – e do seu atributo – liberdade sindical – deita sua análise e reflexão num campo, em última análise, instrumental da referencialidade propiciadora de maior legitimidade e representatividade aos sindicatos.

Certamente que o conteúdo normativo produzido pela OIT, parcialmente internalizado pelo Brasil, seja pela ratificação e internalização das normas da Organização (Convenções ns. 98, 135 e 154), seja pela regulação interna por meio de instrumento legal próprio (CLT e Constituição Federal), expressa vontade estatal de proteger o nascimento, funcionamento e desenvolvimento das atividades de um ente político de representação profissional.

É evidente que tal intencionalidade não é suficiente para garantir o exercício das liberdades se não estiver assentada numa premissa político-constitutiva dos próprios sindicatos de exercerem essa liberdade, embora imersa num ambiente de baixíssima democracia nos locais de trabalho, agravado pelo fato de os trabalhadores estarem vinculados a formas precárias de contratualidade existentes e de uma cultura de apatia e inércia na participação política.

Tudo isso desvela que a eventual opção política e estatal de estímulo a formas autônomas e libertárias de organização sindical estará, invariavelmente,

desafiada por reações patronais, déficits democráticos e, acima de tudo, responsiva aos reclames dos próprios interesses da classe trabalhadora.

O encontro entre a liberdade sindical existente e o patamar constitucional e internacional de promoção desse valor deve levar em consideração o estágio em que o poder constituinte definiu as balizas existenciais para a organização sindical brasileira. Nesse aspecto, é importante salientar o hiato entre o grau de consolidação das liberdades individuais já estudadas, a respeito dos direitos de expressão, reunião e associação, mas quando transportado para os contornos da liberdade sindical é atravessado por limitações de ordem estatal e patronal, representadas pelos atos antissindicais.

No processo constituinte de 1988, definiu-se por um modelo de liberdade sindical livre da intervenção estatal, embora mantenha resquícios do paradigma de organização sindical previsto na CLT, com a previsão do sistema confederativo (um cenário piramidal caracterizado pela presença de sindicatos, federações e confederações), da unicidade sindical e da contribuição sindical compulsória.

Essa configuração do modelo sindical, consolidada no processo constituinte de 1988, foi ratificada, primeiramente, no debate político daquele momento histórico, atravessando períodos de reflexão, notadamente no Fórum Nacional do Trabalho, e, mais recentemente, no posicionamento manifesto, de modo majoritário e pragmático, pelas centrais sindicais nas duas conferências nacionais da classe trabalhadora e na Conferência do Trabalho Decente. Além disso, a estruturada organização sindical patronal, com sua consistente arquitetura institucional assegurada por financiamento público (além da contribuição sindical), por meio das contribuições sociais destinadas às entidades do “Sistema S”, também corrobora a manutenção do modelo sindical brasileiro.

Logo, a afirmação do trabalho decente com liberdade sindical, no caso brasileiro, dialoga com o modelo sindical histórico, embora comporte contradições e limites, que podem ser harmonizados com a implementação de

aspectos do projeto da Convenção n. 87. Esses são elementos fundamentais da liberdade sindical brasileira, que não podem ser ignorados.

A título exemplificativo, para demonstrar a atual crise generalizada de representatividade das instituições da democracia representativa (sindicato-partido), o déficit na adesão às instituições políticas, vale registrar, comparativamente, alguns dados: a) a taxa média de sindicalização no Brasil, para o ano de 2009, foi de 16% (dezesesseis por cento), segundo dados da OIT;<sup>503</sup> b) a taxa média de filiação partidária, embora contando com um sistema pluripartidário, caracterizado pela variada matiz ideológica, ainda assim, resulta num índice de adesão formal partidária de 10,8% (dez vírgula oito por cento), segundo dados do Tribunal Superior Eleitoral – TSE.<sup>504</sup>

Além disso, os quadros comparativos fornecidos pela OIT, destacado o ano de 2011, indicam uma crise de representatividade, independentemente do grau de desenvolvimento econômico e social ou da maior ou menor adesão à Convenção n. 87 da OIT.

Vejam-se os países componentes do G7 (grupo de sete países mais ricos do mundo) agregados a Brasil, Portugal e Espanha.<sup>505</sup>

<sup>503</sup> GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **Perfil do trabalho decente no Brasil**: um olhar sobre as unidades da federação – Versão resumida. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2012. p. 67. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/relatoriotsdvers%C3%A3oweb\\_876.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/relatoriotsdvers%C3%A3oweb_876.pdf)>. Acesso em: 29 abr. 2014.

<sup>504</sup> TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL. **Estatísticas de eleitorado – Filiados**. Disponível em: <<http://www.tse.jus.br/eleicoes/estatisticas/filiados>>. Acesso em: 30 abr. 2014. O Brasil contava, no ano de 2012, com 11.970.296 de eleitores filiados a partidos políticos.

<sup>505</sup> Fonte dos dados relativos ao ranking do PIB: THE WORLD BANK. **GDP at market prices (current US\$)**. Disponível em: <[http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD/countries?order=wbapi\\_data\\_value\\_2011%20wbapi\\_data\\_value%20wbapi\\_data\\_value-first&sort=asc&display=default](http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD/countries?order=wbapi_data_value_2011%20wbapi_data_value%20wbapi_data_value-first&sort=asc&display=default)>. Acesso em: 08 mar. 2016.

Fonte dos dados relativos a PIB: UNDATA. **Statistics: GDP (current US\$)**. Disponível em: <[http://data.un.org/Data.aspx?d=WDI&f=Indicator\\_Code%3ANY.GDP.MKTP.CD](http://data.un.org/Data.aspx?d=WDI&f=Indicator_Code%3ANY.GDP.MKTP.CD)>. Acesso em: 08. mar. 2016.

Fonte dos dados relativos a população e PEA: EL BANCO MUNDIAL. **Banco de datos mundial**: indicadores de desarrollo mundial. Disponível em: <<http://databank.bancomundial.org/data/reports.aspx?source=2&country=BRA&series=&period=>>>. Acesso em: 07 mar. 2016.

Fonte de dados relativos a convenções ratificadas: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL



**Tabela 12 – Comparativo: taxas de sindicalização e cobertura de negociação coletiva e normas internacionais do trabalho nos países do G7 + Brasil, Espanha e Portugal (2011)**

País	PIB/Posição	População X PEA	Taxa Sindicalização	Taxa Cobertura da Negociação Coletiva	Conv. 87	Conv. 98	Conv. 135
<b>* Brasil</b>	2,6 trilhões 6ª posição	200.517.584 (Pop.) 105.322.426 (52% PEA)	17,8% ↓	63,7% ↑	N	S	S
<b>EUA</b>	15,5 trilhões 1ª posição	311.721.632 (Pop.) 157.980.502 (50% PEA)	11,3% ↓	12,5% ↓	N	N	N
<b>Japão</b>	5,9 trilhões 3ª posição	127.817.277 (Pop.) 65.553.960 (51% PEA)	19% ↔	17,8% ↔	S	S	N
<b>Alemanha</b>	3,7 trilhões 4ª posição	81.797.673 (Pop.) 42.444.325 (51% PEA)	18% ↓	58,9% ↓	S	S	S
<b>França</b>	2,8 trilhões 5ª posição	65.342.776 (Pop.) 29.832.749 (45% PEA)	7,7% ↔	98% ↑	S	S	S
<b>Reino Unido</b>	2,5 trilhões 7ª posição	62.258.918 (Pop.) 32.196.994 (51% PEA)	25,6% ↔	31,2% ↓	S	S	S
<b>Itália</b>	2,2 trilhões 8ª posição	59.379.449 (Pop.) 24.564.145 (41% PEA)	35,7% ↔	80% ↔	S	S	S

TRABAJO. **NORMLEX:** perfis por país. Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11003:0::NO::>>. Acesso em: 08 mar. 2016.

Fonte de dados relativos a taxa de sindicalização e taxa de cobertura: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Estadísticas y base de datos:** búsqueda por país. Disponível em: <[http://www.ilo.org/ilostat/faces/help\\_home/data\\_by\\_country?\\_adf.ctrl-state=17haqsgg7z\\_3080&\\_afLoop=988985529086153](http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/data_by_country?_adf.ctrl-state=17haqsgg7z_3080&_afLoop=988985529086153)>. Acesso em: 08 mar. 2016.

<b>Canadá</b>	1,7 trilhão 11ª posição	34.342.780 (Pop.) 19.065.771 (55% PEA)	27,1% ↔	29% ↔	S	N	N
<b>* Espanha</b>	1,4 trilhões 12ª posição	46.742.697 (Pop.) 23.635.272 (50% PEA)	17,2% ↓	79% ↔	S	S	S
<b>* Portugal</b>	244 bilhões 42ª posição	10.557.560 (Pop.) 5.516.128 (52% PEA)	18,3% ↓	74% ↓	S	S	S

Do ponto de vista da relação entre a adesão a normas internacionais relevantes (Convenções ns. 87, 98 e 135) dentre os países pesquisados, Brasil e Estados Unidos não ratificaram a Convenção n. 87 da OIT, sendo que os norte-americanos não ratificaram sequer as convenções 98 e 135. Os indicadores apontam para uma situação de declínio quanto à adesão sindical no Brasil, EUA e Alemanha, mas de estabilidade no Japão, França, Reino Unido e Canadá. A maior taxa média de filiação sindical foi apurada na Itália (35,7%) seguida de Canadá (27,1%) e Reino Unido (25,6%). Há uma alta taxa de cobertura da negociação coletiva no Brasil (63,7%), Alemanha (58,9%), França (98%), Itália (80%), Espanha (79%) e Portugal (74%).

Digno de registro o caso francês, que possui alto índice de cobertura da negociação coletiva e adesão às Convenções ns. 87 e 98 da OIT, porém esses elementos não se traduzem na maior adesão aos sindicatos. O referido país possui impressionantes números diminutos (7,7%) de filiação sindical.

No cotejo entre Brasil e Alemanha, tanto a cobertura da negociação coletiva quanto a taxa de adesão sindical são semelhantes, porém os germânicos ratificaram todas as convenções indicadas atinentes à liberdade sindical (87, 98 e 135).

Entre os países componentes do grupo “BRICS” (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul), as dinâmicas que emergiram no quadro comparativo relativamente ao ano de 2011 indicam que Índia e China não ratificaram as

Convenções ns. 87, 98 e 135. O Brasil possui a maior taxa de cobertura de negociações coletivas (63,7%) dentre os países comparados, mas a maior densidade sindical está localizada na Rússia (28,9%) e África do Sul (29%), conforme se depreende do quadro abaixo:<sup>506</sup>

**Tabela 13 – Comparativo: taxas de sindicalização e cobertura de negociação coletiva e normas internacionais do trabalho nos BRICS (2011)**

País	PIB/Posição	População X PEA	Taxa Sindicalização	Taxa Cobertura da Negociação Coletiva	Conv. 87	Conv. 98	Conv. 135
<b>Brasil</b>	2,6 trilhões 6ª posição	200.517.584 (Pop.) 105.322.426 (52% PEA)	17,8% ↓	63,7% ↑	N	S	S
<b>China</b>	7,4 trilhões 2ª posição	1.344.130.000 (Pop.) 790.183.028 (58% PEA)	---	---	N	N	N

<sup>506</sup> Fonte dos dados relativos ao ranking do PIB: THE WORLD BANK. **GDP at market prices (current US\$)**. Disponível em: <[http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD/countries?order=wbapi\\_data\\_value\\_2011%20wbapi\\_data\\_value%20wbapi\\_data\\_value-first&sort=asc&display=default](http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD/countries?order=wbapi_data_value_2011%20wbapi_data_value%20wbapi_data_value-first&sort=asc&display=default)>. Acesso em: 08 mar. 2016.

Fonte dos dados relativos a PIB: UNDATA. **Statistics: GDP (current US\$)**. Disponível em: <[http://data.un.org/Data.aspx?d=WDI&f=Indicator\\_Code%3ANY.GDP.MKTP.CD](http://data.un.org/Data.aspx?d=WDI&f=Indicator_Code%3ANY.GDP.MKTP.CD)>. Acesso em: 08. mar. 2016.

Fonte dos dados relativos a população e PEA: EL BANCO MUNDIAL. **Banco de datos mundial: indicadores de desarrollo mundial**. Disponível em: <<http://databank.bancomundial.org/data/reports.aspx?source=2&country=BRA&series=&period=>>>. Acesso em: 07 mar. 2016.

Fonte de dados relativos a convenções ratificadas: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **NORMLEX: perfiles por país**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11003:0::NO::>>>. Acesso em: 08 mar. 2016.

Fonte de dados relativos a taxa de sindicalização e taxa de cobertura: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Estadísticas y base de datos: búsqueda por país**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/ilostat/faces/help\\_home/data\\_by\\_country?\\_adf.ctrl-state=17haqsgg7z\\_3080&\\_afLoop=988985529086153](http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/data_by_country?_adf.ctrl-state=17haqsgg7z_3080&_afLoop=988985529086153)>. Acesso em: 08 mar. 2016.

<b>Índia</b>	1,8 trilhões 10ª posição	1.247.446.011 (Pop.) 475.090.729 (38% PEA)	12,8% ↔	---	N	N	N
<b>Rússia</b>	1,9 trilhões 9ª posição	142.960.868 (Pop.) 76.965.903 (53% PEA)	28,9% ↓	23,9% ↓	S	S	S
<b>África do Sul</b>	0,416 trilhões 28ª posição	51.553.479 (Pop.) 18.316.871 (35% PEA)	29% ↔	32,1% (2011) 32,6% (2012)	S	S	N

É, portanto, crível afirmar que há um grave e profundo processo de crise de representatividade nas instituições sindicais no mundo todo e prova disso é a baixa adesão mesmo em países que adotaram a Convenção 87 da OIT, como, por exemplo, Japão (19%), Alemanha (18%), Espanha (17,2%), Portugal (18,3%) e França (7,7%),<sup>507</sup> os quais ostentam índices de adesão sindical muito similares aos aferidos no Brasil (17,8%), que ainda não ratificou a referida convenção.

Diante dos estudos comparativos entre partidos e sindicatos no caso brasileiro, como também dos dados comparativos entre o Brasil e outros países (G7 e BRICS), pode-se verificar que o déficit democrático na representatividade não é uma exclusividade brasileira. Portanto, é necessária uma calibragem entre a intentada racionalidade jurídica, que eventualmente pode ser encapsulada por um fetichismo de condições ideais de representatividade, descuradas da realidade econômica e política em que se assentam as relações de trabalho.

Adalberto Cardoso vai mais além, pois apresenta pesquisa<sup>508</sup> que desnuda o rigorismo das ciências sociais na apreciação da legitimação sindical, apontando para uma relativização e, até, ineficácia dos índices de afiliação e

<sup>507</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **El trabajo en el mundo 1997-98:** relaciones laborales, democracia y cohesión social. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1997. p. 25.

<sup>508</sup> CARDOSO, Adalberto Moreira. **Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal:** a era Vargas acabou? Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 1999. p. 81-106.

representatividade sindical, diagnosticando a questão a partir do aspecto do monopólio de representação decorrente da unicidade sindical. Por outro lado, aponta que as motivações determinantes para adesão dos trabalhadores são, por vezes, engajadas e ideológicas, mas, em outras, revelam pragmatismo voltado aos serviços assistenciais<sup>509</sup> e até despolitização nos interesses que os vinculam ao ente sindical.

Em estudos recentes produzidos pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, Cardoso<sup>510</sup> e Campos<sup>511</sup> descrevem o sindicalismo contemporâneo e suas limitações, evidenciando uma crise de legitimação aferida pelo fator “afiliação sindical”, independentemente do crescimento econômico de 2000-2010. Isso porque, não obstante tal crescimento refletido no aumento do emprego formal, não houve correspondente acréscimo na quantidade total de trabalhadores sindicalizados, mantendo-se as taxas de sindicalização, caracterizadas apenas por realocação quantitativa entre categorias tradicionais (onde houve decréscimo na quantidade de afiliados) e outras mais recentes (que apresentaram acréscimo em suas taxas de sindicalização).

Em verdade, o movimento sindical é constantemente desafiado a renovar-se diante das contínuas mutações do capitalismo e de suas repercussões no comportamento estatal regulatório. Porém, o mais importante é que os efeitos práticos da ampla liberdade sindical correlacionam-se, em verdade, com o modo de acesso, legitimação e exercício do poder sindical e com algumas repercussões na relação Estado-sindicato, conforme dito, perpassadas pelas constantes tensões, rupturas e continuidades

---

<sup>509</sup> Num documento oficial da Organização Internacional do Trabalho, analisando globalmente as relações de trabalho, explicita-se claramente que os serviços assistenciais prestados pelos sindicatos ratificam a concepção solidarista ínsita aos mesmos. Cf. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **El trabajo en el mundo 1997-98**: relaciones laborales, democracia y cohesión social. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1997. p. 27.

<sup>510</sup> CARDOSO, Adalberto Moreira. Os sindicatos no Brasil. In: **Mercado de trabalho**: conjuntura e análise. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada/Ministério do Trabalho e Emprego. Brasília, ano 20, n. 56, p. 21-27, fev. 2014.

<sup>511</sup> CAMPOS, André Gambier. Sindicatos no Brasil hoje: dilemas apresentados pela sindicalização. In: **Mercado de trabalho**: conjuntura e análise. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada/Ministério do Trabalho e Emprego. Brasília, ano 20, n. 56, p. 29-38, fev. 2014.

características de qualquer modelo de relações de trabalho em sociedades capitalistas.

O fato de os sindicatos possuírem função econômica no sistema capitalista assegura um protagonismo episódico, demarcado temporalmente nas campanhas salariais, diferentemente das centrais sindicais, que são portadoras de agendas sistêmicas de repercussão política continuada. Apesar da apontada distinção, os sindicatos só adquirem relevância política e social numa sociedade (e esse é o caso brasileiro) quando constituída numa sólida relação identitária, porém com crises de representatividade, mas que se reafirmam econômica e politicamente nos processos de negociação coletiva, com a contratualização da força de trabalho. Isso também é um indicativo de que os sindicatos possuem traços característicos em consonância com o projeto de ampla liberdade sindical, possuidores de importante potencial democrático.

Reitere-se, o projeto político inserido na Convenção n. 87 é instrumento de reconhecimento que pode fortalecer a ação sindical numa postura estatal de natureza garantista, abstencionista ou promocional, mas que, invariavelmente, pode ter efeitos colaterais de natureza interventiva nas relações de trabalho.

Por vezes, mais liberdade sindical pode significar mais tutela estatal ou menos tutela estatal pode dificultar espaços organizativos dos trabalhadores. Essa equação, de mais ou menos Estado, maior ou menor intensidade da liberdade sindical, só será concretizada, no caso brasileiro, com medidas públicas indutoras da liberdade sindical, no caso, com a integração harmonizada do modelo sindical brasileiro e o projeto de democracia sindical da OIT, combinadas a uma reconstrução atingida por obra e destino dos próprios trabalhadores e do seu movimento sindical. Relembre-se que há uma grande ausência no debate acerca do modelo sindical patronal, sempre relegado a segundo plano, e possivelmente que ofereça maior resistência à discussão ou mudança no modelo sindical.

Noutras palavras, a estrutura narrativa da liberdade sindical contida no projeto sindical da OIT deve traduzir mais do que um valor simbólico. No caso

patronal, tal objetivo está assegurado com a afirmação do direito de organização, porém, no caso dos trabalhadores, há necessidade de uma afirmação mais consistente e efetiva, ou seja, deve englobar a tríade do direito de liberdade de constituição, organização e manifestação, pois são mecanismos de afirmação do projeto de democracia social e, conseqüentemente, interventivos na organização empresarial, porque limitadores ou até confrontadores do poder patronal.

O eventual óbice acerca do monopólio sindical, caracterizado pela unicidade sindical estabelecida pela Constituição Federal, não é fator determinante para que o Estado impeça, limite ou vede novas formas de representação sindical.<sup>512</sup> A maior prova disso é o funcionamento do Conselho de Relações do Trabalho, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego,<sup>513</sup> no qual são debatidos, de forma tripartite, além das políticas públicas atinentes às relações de trabalho e sindicais, até mesmo sistemas classificatórios das categorias e do registro sindical normatizados em portarias.<sup>514</sup>

No mesmo sentido, no âmbito judicial, consolida-se amplo leque de criação de sindicatos, desde que respeitado o princípio da unicidade sindical, com variantes construídas pela jurisprudência da suprema corte derivadas dos

---

<sup>512</sup> Nesse sentido, por todo o exposto no decorrer deste trabalho, pode-se afirmar que a adoção da Convenção n. 87 da OIT harmoniza-se com o estágio de desenvolvimento do movimento sindical brasileiro, não obstante a regra da unicidade sindical. Assim, na visão de Amauri Mascaro Nascimento: “Embora esse aspecto venha a constituir uma dificuldade, talvez seja possível sustentar, para que se possa pretender a ratificação da Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho, que o novo sistema não fere a liberdade sindical na medida em que a unicidade constitucional é reflexo, não de imposição do Estado, mas de legalidade consentida pelo movimento sindical.” NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 226-227.

<sup>513</sup> A estrutura do Conselho de Relações de Trabalho está regulamentada pela Portaria n. 2092, de 3 de setembro de 2010, republicada pela Portaria n. 2510, de 22 de outubro de 2010. Cf. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Conselho de relações do trabalho**. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/2015-08-19-16-01-34/conselho-curador-do-fgts-ccfgts-5>>. Acesso em: 03 jul. 2016.

<sup>514</sup> Portarias ns. 326, de 2013 e 671, de 2015, que tratam da regulamentação do registro sindical. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Portaria nº 326, de 1º de março de 2013**. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P326\\_13.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P326_13.html)> Acesso em: 03 jul. 2016.

critérios de: i) desmembramento territorial<sup>515</sup> e ii) dissociação categorial,<sup>516</sup> desde que respeitado o princípio da anterioridade, em caso de categorias e território idênticos,<sup>517</sup> adquire a personalidade civil-sindical,<sup>518</sup> conforme monopólio da cadastro sindical pelo MTE (Súmula 677 do STF).

<sup>515</sup> “Agravos regimentais no recurso extraordinário. Constitucional. Negativa de prestação jurisdicional. Não ocorrência. Desmembramento. Novo sindicato. Princípio da unicidade sindical. Violação. Não ocorrência. Precedentes. 1. A jurisdição foi prestada pelo Tribunal de origem mediante decisão suficientemente motivada. 2. Segundo a jurisprudência desta Corte, a criação de novo sindicato por desmembramento de sindicato preexistente não viola o princípio da unicidade sindical, desde que respeitada a base territorial mínima de um município. 3. Agravo regimental não provido.” SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RE 608304** AgR, Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI, Primeira Turma, julgado em 28/08/2012, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-180 DIVULG 12-09-2012 PUBLIC 13-09-2012. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadornpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=2741710>>. Acesso em: 20 jun. 2016.

<sup>516</sup> “UNICIDADE SINDICAL MITIGADA - CATEGORIA - SEGMENTOS AGRUPADOS - DESMEMBRAMENTO - VIABILIDADE - ARTIGOS 5º, INCISO XVII, 8º, INCISO II, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 570, PARÁGRAFO ÚNICO, E 571 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - RECEPÇÃO. A liberdade de associação, observada, relativamente às entidades sindicais, a base territorial mínima - a área de um município -, é predicado do Estado Democrático de Direito. Recepção da Consolidação das Leis do Trabalho pela Carta da República de 1988, no que viabilizados o agrupamento de atividades profissionais e a dissociação, visando a formar sindicato específico.” SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RMS 24069**, Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, Primeira Turma, julgado em 22/03/2005, DJ 24-06-2005 PP-00045 EMENT VOL-02197-01 PP-00107 LEXSTF v. 27, n. 320, 2005, p. 140-150. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadornpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=116056>>. Acesso em: 20 jun. 2016.

<sup>517</sup> “Sindicato. Superposição de base territorial. Unicidade Sindical (CF, art. 8º, II). Havendo identidade entre categoria de trabalhadores representados pelo autor e pelo réu e sendo idênticas também as bases territoriais de atuação de um e de outro sindicato, deve prevalecer o primeiro deles, dada a sua constituição anterior. Recurso conhecido e provido.” SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RE 199142**, Relator(a): Min. NELSON JOBIM, Segunda Turma, julgado em 03/10/2000, DJ 14-12-2001 PP-00083 EMENT VOL-02053-07 PP-01527 RTJ VOL-00180-03 PP-01104. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadornpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=236525>>. Acesso em: 20 jun. 2016.

<sup>518</sup> “A jurisprudência do STF, ao interpretar a norma inscrita no art. 8º, I, da Carta Política – e tendo presentes as várias posições assumidas pelo magistério doutrinário (uma, que sustenta a suficiência do registro da entidade sindical no Registro Civil das Pessoas Jurídicas; outra, que se satisfaz com o registro personificador no Ministério do Trabalho e a última, que exige o duplo registro: no Registro Civil das Pessoas Jurídicas, para efeito de aquisição da personalidade meramente civil, e no Ministério do Trabalho, para obtenção da personalidade sindical) –, firmou orientação no sentido de que não ofende o texto da Constituição a exigência de registro sindical no Ministério do Trabalho, órgão este que, sem prejuízo de regime diverso passível de instituição pelo legislador comum, ainda continua a ser o órgão estatal incumbido de atribuição normativa para proceder à efetivação do ato registral. Precedente: RTJ 147/868, Rel. Min. Sepúlveda Pertence. O registro sindical qualifica-se como ato administrativo essencialmente vinculado, devendo ser praticado pelo Ministro do Trabalho, mediante resolução fundamentada, sempre que, respeitado o postulado da unicidade sindical e observada a exigência de regularidade, autenticidade e representação, a entidade sindical interessada preencher, integralmente, os requisitos fixados pelo ordenamento positivo e por este considerados como necessários à formação dos organismos sindicais.” SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADI 1.121-MC**, Relator: min. CELSO DE MELLO, julgado em 6-9-1995,



A partir da análise desenvolvida até o momento, apontando a transição do modelo de liberdade sindical amparado pelo aporte teórico-crítico dos contornos normativo e institucional do movimento sindical brasileiro, é possível afirmar que o modelo sindical brasileiro não é incompatível com a adoção da Convenção n. 87. Entretanto, sua implementação, antes de ser uma adesão unilateral do Estado brasileiro, deverá ser precedida e mediada pelo debate público entre o movimento sindical obreiro e patronal.

Sendo assim, a incorporação do projeto político de liberdade sindical da OIT deve respeitar as tradições políticas e o estágio de desenvolvimento das relações de trabalho. A Convenção n. 87, portanto, é o “ponto de chegada” para esse patamar democrático nas relações laborais, e não um fim em si mesma, como se fosse geradora automática de democracia a partir de sua mera ratificação.

Qualquer proposta ou iniciativa de harmonização ou integração de modelos sindicais não terá êxito se inobservadas as premissas apontadas anteriormente. Logo, no plano teórico, a ser abordado no item subsequente, serão apresentadas propostas de implementação previstas na própria normatividade internacional, no caso, as recomendações que aderem conteúdo diretivo aos diplomas relativos à liberdade sindical, conferindo maior fluidez na democratização das relações de trabalho e, por conseguinte, maior facilidade para a livre organização sindical no Brasil.

#### 4.3.2 Recomendações como ferramentas de operatividade do projeto político de liberdade sindical

Como já demonstrado, a identidade e os elementos característicos da liberdade sindical no Brasil poderiam sinalizar limitações ou impedimentos

decorrentes de uma suposta contradição entre o modo de organização e funcionamento característicos da liberdade sindical brasileira. No entanto, a afirmação de aspectos obstrutivos do projeto político de liberdade sindical da OIT remete à seguinte indagação: quais seriam as ferramentas e estratégias promocionais para a efetividade do livre sindicalismo no Brasil?

Nesse sentido, a busca pela ampla e efetiva liberdade sindical só se consolidará quando se permitir invocar uma centralidade hermenêutica e transversal, envolvendo a aplicação das recomendações internacionais temáticas acerca da liberdade sindical. Essa estratégia está assente no pilar emancipatório sintonizado com a teoria geral de Boaventura de Sousa Santos, a partir da qual é possível propor uma racionalidade moral-prática para o Direito, operacionalizada por uma ferramenta interpretativa de natureza cognitivo-instrumental<sup>519</sup> concretizante da liberdade política dos trabalhadores.

Inicialmente, tal proposta de técnica referenciada na hermenêutica de convênios e recomendações da Organização Internacional do Trabalho, corolário da aplicação da Convenção de Viena (art. 31), conforme definido por Curtis e Abramovich, indica que as normas devem produzir exegese subordinada ao princípio da boa-fé,<sup>520</sup> consentânea ao sentido atualizado da liberdade sindical, no seu conteúdo e finalidade, conforme está contido nos trabalhos temáticos da OIT, sobretudo no seu organismo de controle, o Comitê de Liberdade Sindical.

No mundo sindical, essa centralidade interpretativa exige que as recomendações cumpram o papel de mecanismos de potencialização prático-discursiva das entidades sindicais (novas pautas de reivindicação, reinvenção das bandeiras de luta e demandas perante o Estado).

---

<sup>519</sup> SANTOS, Boaventura de Souza. **Pela mão de Alice**: o social e o político na pós-modernidade. São Paulo: Cortez, 1996. p. 77.

<sup>520</sup> CURTIS, Cristian; ABRAMOVICH, Victor. Fuentes de interpretación de los tratados internacionales de derechos humanos por los órganos internos. El caso de los derechos económicos sociales y culturales. In: ANONNI, Danielle *et. al.* (Coord.). **Os novos conceitos do novo direito internacional**. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2002. p. 80-85.

Em matéria de regulação estatal, essa hermenêutica funciona como vetor diretivo das políticas de Estado, na perspectiva do conhecimento-regulação<sup>521</sup>, notadamente do Estado-Executivo e Legislativo, aprimorando as ferramentas de políticas nas relações de trabalho, e do Estado-Juiz, inspirando uma revisão jurisprudencial que envolva o uso de recomendações em matéria de litígios sobre o exercício da liberdade sindical.<sup>522</sup>

A esse respeito, o critério de aplicação das convenções e recomendações da OIT, quando colidentes frente ao ordenamento interno, é definido por Mazzuoli:

Sua aplicação interna, porém, há de atender ao princípio *pro homine*, segundo o qual, havendo conflito entre as disposições internacionais e as de Direito interno, deve-se optar pela norma mais benéfica ou mais favorável ao ser humano sujeito de direitos. É sob esse prisma que se deve compreender a integração das convenções e das recomendações da OIT no Brasil.<sup>523</sup>

Ampliando a perspectiva de Mazzuoli para o plano das relações coletivas de trabalho, é salutar afirmar que, se a proteção internacional do valor da liberdade sindical está em patamar superior relativamente ao regramento interno, em se tratando de um direito fundamental. Por isso, tal premissa

<sup>521</sup> SANTOS, Boaventura de Sousa. **A crítica da razão indolente**: contra o desperdício da experiência. São Paulo: Cortez, 2000, p. 78.

<sup>522</sup> Conforme tratado anteriormente, e explicado por Gunther, as recomendações da OIT, embora não tendo força normativa e caráter vinculante relativamente aos Estados-membros, constituem-se como fonte de direito suplementar, a ser utilizada pelo intérprete ou pelo agente público. GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011. p. 50-51. Sobre a mesma temática, consultar: GUNTHER, Luiz Eduardo. **Resoluções e declarações da OIT**: natureza jurídica e efeitos. 371 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba. 2002. p. 326-327.

<sup>523</sup> MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Integração das convenções e recomendações internacionais da Organização Internacional do Trabalho no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine*. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 43, p. 71-94, 2013. Disponível em: <[http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/1488681/Rev.43\\_art.4/94b0e824-e2ae-4456-90bb-3922c1aeef35](http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/1488681/Rev.43_art.4/94b0e824-e2ae-4456-90bb-3922c1aeef35)>. Acesso em: 15 jun. 2016.

interpretativa deve ser aplicada, a fim de que convenções e recomendações afirmem-se como o referencial prevalente nessa eventual colisão com o Direito interno.<sup>524</sup>

Logo, não obstante ser imprescindível um sistema de proteção para além dos mecanismos de tutela de direitos de âmbito nacional, estes devem se aperfeiçoar, como assinala Melina Fachin: “para que assim os direitos civis e políticos alcancem sua verdadeira funcionalidade e os direitos econômicos, sociais e culturais sejam dotados de sentido e importância”,<sup>525</sup> de modo a aumentar suas possibilidades de garantia de direitos fundamentais e repressão a condutas contrárias a esse ideal.

Mais especificamente, a funcionalização do exercício da liberdade sindical deve ter uma percepção integrada às normas internacionais, inclusive, tendo como ponto de partida, aquelas ratificadas pelo Brasil, quais sejam Convenções ns. 98, 135 e 154, que formam a tríade dos direitos de organização sindical, de negociação coletiva e de proteção e organização no local de trabalho, complementadas pelas respectivas recomendações.<sup>526</sup> Esse referencial normativo possui valor vinculante relevante para a construção do ideário de liberdade sindical, sendo fundamental a edificação dessa visão sistêmica sobre a normatividade internacional, de modo que essas

---

<sup>524</sup> Importante registrar a ocorrência de evidente retrocesso por parte da jurisprudência do TST, ao decidir o caso TST-E-ARR-1081-60.2012.5.03.0064, SBDI-I, rel. min. Cláudio Mascarenhas Brandão, red. p/ acórdão min. João Oreste Dalazen, julgamento: 28.04.2016. Cf. MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. TST desrespeita tratados internacionais ao julgar pagamento de adicionais. In: **Revista Consultor Jurídico**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-mai-13/valerio-mazzuoli-tst-desrespeita-tratados-adicionais>>. Acesso em: 03 jul. 2016.

<sup>525</sup> FACHIN, Melina Girardi. A concepção contemporânea dos direitos humanos e o mito da universalidade: os paradoxos da universalização parcial dos direitos humanos. In: RAMINA, Larissa; FRIEDRICH, Tatyana Scheila. (Coord.). **Direitos humanos: evolução, complexidades e paradoxos**. Curitiba: Juruá, 2014. v. 1. p. 165.

<sup>526</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Lista de los instrumentos por tema y estatus**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12030:0::NO::#Libertad\\_sindical\\_negociación\\_collectiva\\_y\\_relaciones\\_de\\_trabajo](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12030:0::NO::#Libertad_sindical_negociación_collectiva_y_relaciones_de_trabajo)>. Acesso em: 15 jun. 2016.

recomendações adensem concretamente o valor universal da liberdade sindical.<sup>527</sup>

Dessa maneira, somente será viável a implementação do projeto político de liberdade sindical da OIT, preconizado, também na Convenção n. 87, desde que convalidados e articulados com a adoção de medidas promocionais pelo Estado brasileiro, combinadas a práticas empresarias que respeitem os direitos de livre organização nos locais de trabalho e as liberdades de manifestação, pensamento e organização,<sup>528</sup> além da indispensável proteção contra a despedida arbitrária.

Para cumprir essa finalidade, revela-se fundamental a implementação, no plano das relações coletivas de trabalho, conjuntamente à Convenção n. 135 da OIT, dos ditames da **Recomendação n. 143** (1971), que complementa de forma mais aditiva e direcional aos atores sociais quanto às condições efetivas e concretas de proteção dos representantes sindicais: a) definindo de forma precisa e detalhada as motivações de rompimento contratual de representantes de trabalhadores; b) condicionando a concretização da dispensa a prévia consulta a um órgão independente, público, privado ou misto; c) implementando medidas especiais assecuratórias de proteção ao emprego ou questionamento de alterações contratuais lesivas aos representantes sindicais, inclusive após seu desligamento das atividades de representação sindical; d) implementação de medidas judiciais efetivas e céleres na repressão às condutas antissindicais, inclusive com inversão do ônus da prova; f)

---

<sup>527</sup> Como exposto no item 4.1.1, não é possível a efetividade das recomendações sem a necessária articulação dogmática revestida de uma racionalidade de supremacia das liberdades positivas, assim entendidas as liberdades sindicais coletivas.

<sup>528</sup> A respeito do direito de livre organização sindical, não há como funcionalizar seu exercício sem medidas protetivas contra a dispensa arbitrária, como aquelas previstas na Convenção n. 158 da OIT, e que se encontra pendente de julgamento – ADI 1625 – proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura – CONTAG, no Supremo Tribunal Federal, a respeito da validade da denúncia efetivada da referida convenção pelo Presidente da República. Cf. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **EM voto-vista, ministra considera inconstitucional decreto que revogou convenção da OIT.** Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=303837>>. Acesso em: 03 jul. 2016.

tratamento mais favorável aos trabalhadores com encargos sindicais no caso de enxugamento ou redução de mão de obra.

Além do exposto, essa política protetiva, materializada na referida recomendação, engloba elementos de democracia interna nas empresas, devendo o representante sindical contar com as seguintes facilidades: a) exercer suas atividades de representação sindical, inclusive no horário de trabalho, sem prejuízo da sua remuneração e benefícios, sendo que eventual limitação dessa atividade deve ser precedida de justificativa razoável; b) dispensa para participar de reuniões sindicais, cursos de treinamento, seminários, congressos e conferências; c) livre acesso do representante sindical no interior e nas dependências das empresas, inclusive aqueles representantes sindicais que não são de seu quadro, mas cujo sindicato tem membros ali empregados; d) ter a garantia de diálogo com a gerência ou organismo responsável diretivo da empresa; e) recolher taxas sindicais dentro da empresa; f) liberdade de comunicação e expressão, afixando ou distribuindo informes sindicais (avisos, panfletos, publicações) dentre os trabalhadores e nas dependências da empresa, em locais assentidos pela direção da empresa e de fácil acesso aos trabalhadores; g) direito de informação junto ao empregador.

Do mesmo modo, no que concerne ao direito de negociação coletiva previsto, originariamente, na Convenção n. 98, ratificada em 1952, novamente, as diretrizes gerais para o exercício do direito de negociação coletiva estão especificadas na **Recomendação n. 91** (1951), versando sobre procedimento, efeitos, extensão, interpretação, aplicação e controle dos instrumentos coletivos. Tais medidas demandam complementação por meio de instrumentos de apoio e fomento indicado na Convenção n. 154 da OIT, internalizada em 1992, indutores de estratégias destinadas a desobstruir qualquer dificuldade na liberdade de negociação coletiva.

Além disso, conforme também assinalado por Hugo Barreto,<sup>529</sup> as **Recomendações ns. 113** (1960) e **163** (1981) tornam factíveis os princípios contidos na Convenção n. 154, tratando: a) do reconhecimento de legitimidade de as organizações sindicais entabularem negociações coletivas com fundamento em critérios previamente conhecidos e objetivos, definidos em consulta com organizações representativas de empregadores e de trabalhadores;<sup>530</sup> b) direito de informação: pôr em prática medidas habilitantes para que as partes negociadoras acessem informações econômicas e sociais da empresa ou segmento econômico, necessárias à resolução das negociações, inclusive assegurando-se, caso necessário, o sigilo das referidas informações; c) delegação de solução de conflitos na via autocompositiva.

Ainda no plano das relações de trabalho, a OIT preconiza colaboração no âmbito empresarial, notadamente no fluxo de informações e questões de interesse comum das partes submetidas à consulta e colaboração entre trabalhadores, sindicatos e empresas, de conformidade com a **Recomendação n. 94 da OIT** (1952).

Os delineamentos trazidos no trato do direito de informação, contido na citada recomendação, foram corporificados e tratados de forma mais aprofundada na **Recomendação n. 129** (1967), que trata de uma política de comunicação no âmbito empresarial, traçando as seguintes diretivas: a) comunicação inserida num clima de compreensão e confiança mútua; b) primar

<sup>529</sup> GHIONE, Hugo Barreto. Um eixo central do direito coletivo do trabalho. In: RAMÍREZ, Luis Enrique; SALVADOR, Luiz (Coord.). **Direito do trabalho**: por uma carta social latino-americana. Tradução de Luciana Caplan. São Paulo: LTr, 2012. p. 140.

<sup>530</sup> Esse predicado estabelecido na recomendação articula-se, particularmente, com os preceitos da Orientação Jurisprudencial n. 15 da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho – “15. SINDICATO. LEGITIMIDADE “AD PROCESSUM”. IMPRESCINDIBILIDADE DO REGISTRO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO. (inserida em 27.03.1998) A comprovação da legitimidade “ad processum” da entidade sindical se faz por seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988” TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Secretaria de Jurisprudência e de Precedentes Normativos – Orientação Jurisprudencial da SDC**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDC/n\\_bol\\_01.html#TEMA15](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html#TEMA15)>. Acesso em: 15 jun. 2016 – e da súmula 677 do Supremo Tribunal Federal – “SÚMULA 677. Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade.” SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Súmulas**. Disponível em: <[http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula\\_601\\_700](http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula_601_700)>. Acesso em: 15 jun. 2016.

pela qualidade da informação no que diz respeito às condições sociais dos trabalhadores e da vida da empresa; c) métodos de comunicação empresarial não prejudiciais ou diminuidores das condições para o exercício da liberdade sindical; d) definição dos elementos de uma política comunicacional da empresa, destacando o modo de comunicação adequada ao interlocutor (níveis hierárquicos, grau de instrução e complexidade da informação), utilizando-se ferramentas mais eficazes de difusão para um melhor êxito no diálogo empresarial (reuniões, boletins, cartilhas etc.); e) arrolamento das possibilidades de conteúdo da informação tratada dentro das corporações, seja do ponto de vista do negócio, do sindicato, do mercado de trabalho e informações legais.

No mesmo ano da Recomendação n. 129, em 1967, foi adotada, também, a **Recomendação n. 130**, responsável por orientar metodologia, princípios, procedimentos e formas de solução de conflitos, quando do exame de reclamações dentro da empresa.

As premissas gerais dessa recomendação fixam: a) regras claras de solução de conflitos internos; b) possibilidade de acessar instâncias superiores em caso de não resultar dirimido o conflito; c) diferenciação entre reclamação individual e reclamação coletiva, especificando que o objeto da recomendação enquadra-se nos conflitos individuais; d) estabelece padrões de conduta aos sindicatos, empresas e aos representantes sindicais no trato de reclamações de trabalhadores; e) indicação de premissa resolutiva dos conflitos diretamente pelas partes envolvidas; f) direito de informação do trabalhador quanto ao modo de acesso aos mecanismos de processamento, prosseguimento e solução da reclamação; g) eleição de terceiros para resolução dos conflitos internos (sindicato, árbitros ou poder judicial).

Desse modo, a resposta quanto à aplicabilidade do projeto político consubstanciado nos valores da Convenção n. 87 da OIT, está, necessariamente, condicionada à aplicação transversal de todas as demais normativas que regulam a liberdade sindical, comportando as facetas de



negociação coletiva e de sua promoção, proteção aos dirigentes e representantes sindicais, com estímulo à atividade sindical.

Essa hermenêutica, necessariamente, é viabilizada pelo conteúdo interpretativo das recomendações, as quais tratam, em última análise, de democratização nas relações de trabalho, propondo, para tanto, mecanismos de diálogo social, transparência na gestão e comunicação empresariais, procedimentos estes conducentes, de maneira pormenorizada, à concretização do valor da liberdade sindical inserido no projeto global da agenda do trabalho decente.<sup>531</sup>

Retomando a indagação inicialmente formulada, a respeito das ferramentas e estratégias promocionais para a efetividade do livre sindicalismo no país, é possível afirmar que o Brasil caminha para os valores e princípios consubstanciados na convenção referencial sobre a temática da liberdade sindical, isto é, a Convenção n. 87.

Para tanto, esse trajeto deve estar articulado, sistemática e transversalmente, às normas internacionais atinentes à liberdade sindical, especificamente as Convenções ns. 98, 135 e 154 e as Recomendações ns. 91, 94, 129, 130 e 163, contando, necessariamente, com a adesão dos atores sociais (Estado, patronato e sindicatos laborais), sob pena de não possuir efetividade no plano das relações sindicais.

Em primeiro lugar, o Estado deve adotar postura promocional e garantista da liberdade sindical, nas suas diversas facetas: Estado-Executivo, Juiz e Legislador. Em segundo lugar, o patronato terá de readaptar-se a um novo modelo de diálogo social, mais transparente e democrático. Finalmente, o sindicalismo brasileiro terá de colmatar seus déficits democráticos e reconstruir sua atuação numa diretriz mais participativa e horizontalizada, rompendo com os paradigmas tradicionais de atuação, incorporando novas

---

<sup>531</sup> Tal projeto global tem materialização mais específica e regionalizada na proposta de agenda do trabalho decente para o continente americano. Cf. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica**, 2006-2015. XVI Reunião Regional Americana. Brasília: Escritório da OIT no Brasil, 2006. p. 37-39.

técnicas comunicacionais e desenvolvendo estratégias renovatórias de legitimação.

Evidentemente, a presente teorização sobre a luta por afirmação de direitos sindicais e de maior liberdade sindical não ignora os contínuos avanços e retrocessos no que tange às demandas da classe trabalhadora, isto é, não se trata de uma visão historicista, de raiz positivista, que enxerga a história como uma inevitável marcha do progresso.<sup>532</sup> Há de se percorrer o itinerário da luta operária pautando-se por uma lógica marcada por idas e vindas nas formas de maximização da liberdade sindical, com um olhar voltado tanto para o cenário fático das relações laborais quanto para a normativa existente.

Assim sendo, a construção da liberdade sindical no Brasil traduz-se como um processo continuado de afirmação de direitos edificado a partir das lutas diárias da classe trabalhadora e de seu movimento sindical. A consolidação das liberdades sindicais é impulsionada pelo protagonismo histórico e político do movimento operário, mas demanda o uso das normas internacionais como ferramentas estratégicas na promoção da liberdade sindical no Brasil.

---

<sup>532</sup> Partindo-se dos estudos de Luís Fernando Lopes Pereira, é necessário (ao olhar para a luta operária) adotar um viés crítico, segundo o qual os rumos da história são compostos por avanços e retrocessos, não apontando necessariamente para um progresso contínuo e inevitável, que teria como fim último, segundo a análise feita nesta pesquisa, a Convenção n. 87 da OIT. Cf. PEREIRA, Luís Fernando Lopes. Discurso histórico e direito. In: FONSECA, Ricardo Marcelo (Org.). **Direito e discurso**: discursos do direito. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2006. p. 132-137.

## 5 CONCLUSÃO

O instrumental teórico e interpretativo do Direito do Trabalho foi capturado e hegemonizado por uma filosofia individualista, porque mais integrada e funcional ao desenvolvimento das relações de trabalho numa ambiência capitalista, marcada também pela filosofia corporativista inspiradora da normação justralhista nas décadas de 1930 e 1940. Tal diagnóstico resulta em inúmeros aspectos colidentes na estrutura da ciência juslaboral, nomeadamente nas relações coletivas de trabalho.

Mais especificamente, no exercício de liberdades sindicais, a vontade individual é ressaltada em detrimento da vontade coletiva, havendo excessiva valoração das liberdades negativas: não filiação a sindicato, não participação em movimento grevista, decisões judiciais limitadoras do direito de manifestação operária, restrições na participação do custeio sindical, ausência de garantias a quem se dedica a atividades sindicais sem ser possuidor de mandato junto à entidade.

A doutrina brasileira expressa esse ideário, ressaltando elementos centrados no indivíduo e colocando a vontade coletiva como secundária e, até mesmo, submissa aos interesses individuais dos representados por uma organização sindical. Na realidade, deveria ocorrer o contrário, de modo que a manifestação dos direitos sindicais estivesse em primeiro plano na construção do Direito do Trabalho brasileiro.

Evidentemente que a supremacia do interesse coletivo sobre o interesse individual encontra imperativos éticos nas próprias normas de ordem pública limitadoras da flexibilização de direitos sociais fundamentais e na sua validação democrática, operada no processo constituinte de 1986-1988 e entendida como um processo deliberativo mediado por ampla informação e participação.

Com efeito, a Constituição Federal de 1988 foi um divisor histórico-político no tocante à ação sindical, libertando as organizações operárias das

amarras do controle estatal com a inauguração de um cenário normativo composto, dentre outras, pelas seguintes formas de expressão da liberdade sindical: fundação de sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais sem necessidade de autorização prévia, direito de afiliação, livre redação dos estatutos sindicais, diferentes modalidades de financiamento, legitimação processual, direito de greve, processos complexos de negociação coletiva de trabalho, liberdade na definição e execução dos procedimentos eleitorais das entidades.

Entretanto, tal cenário envolve o uso de ferramentas de consulta eficazes junto aos representados, em observância aos princípios da boa-fé, transparência e da licitude dos atos coletivos, com destaque para aplicação de pesquisas científicas na categoria, a fim de apurar seus interesses e tendências, ou consultas por meio eletrônico (*internet*), viabilizando a participação do maior número possível de trabalhadores, protegendo-os de qualquer vício nos aspectos formais do ato jurídico de natureza coletiva.

Além desses componentes, compreender o processo valorativo da liberdade sindical brasileira significa reconhecer que o movimento sindical vive uma dualidade cotidiana, marcada por rompimentos e permanências nas suas concepções e práticas.

Nesse sentido, o movimento sindical brasileiro, que, nas décadas de 70 e 80, assumiu um protagonismo predominante no conjunto do movimento social brasileiro, atualmente compartilha com outros movimentos sociais (direitos humanos, juventude, gênero, diversidade sexual, meio ambiente, luta por reforma agrária, dentre outros) essa posição de portador de demandas sociais. Portanto, os espaços relacionais e institucionais de afirmação identitária sindical abarcam um sindicalismo detentor de facetas ativista-vanguardista ou de movimento social.

Por outro lado, concomitantemente, o movimento sindical, muitas vezes, não assume o seu papel fundamental de protagonista na luta pelos interesses da classe trabalhadora, conservando elementos de imobilismo e

orientado segundo uma lógica demasiadamente centrada na gestão do patrimônio sindical ou em disputas meramente internas.

Esse cenário de ausência de exercício dos direitos sindicais proclamados pelo ordenamento jurídico nacional e pela normativa do Direito Internacional do Trabalho demanda uma virada interpretativa, de modo que as práticas cotidianas do movimento sindical sejam conduzidas segundo uma lógica interpretativa mais ampla. É necessário, pois, “funcionalizar” a liberdade sindical, a fim de que, não obstante as peculiaridades da realidade brasileira, o projeto de ampla liberdade sindical da OIT possa ser instrumentalizado nas relações de trabalho brasileiras.

Destacado aspecto funcionalizante da liberdade sindical no Brasil diz respeito à necessária integração hermenêutica das convenções internacionais ao conteúdo integrativo complementar das recomendações. Essa estratégia constitui-se como uma ferramenta operativa para a execução do projeto político da OIT, consubstanciado num ideal democrático para as relações de trabalho, viabilizado a partir da integração de mecanismos de diálogo social e transparência nos processos decisórios e comunicacionais empresariais, intrassindicais e também na esfera pública.

Portanto, não se trata apenas de uso de uma normativa internacional constituída por numerosos diplomas internacionais, mas uma conjugação entre essa diretiva do Direito Internacional e imperativos éticos relativos aos modos de concretização de um diálogo transparente e efetivo entre os atores das relações de trabalho, o que compreende novas práticas sindicais, abarcando novos patamares qualitativos no plano reivindicatório, devidamente articuladas com o sindicalismo internacional, formando um consistente internacionalismo operário.

Por isso, o objetivo de implementação do projeto político de liberdade sindical na perspectiva do trabalho decente deve articular as dimensões normativas internacionais (convenções e recomendações) e as liberdades democráticas constitucionais (direitos de reunião, protesto, expressão e

associação) conformadoras de diálogos e estratégias possíveis entre a ordem econômica e a democracia social brasileira.

É fundamental o uso das recomendações internacionais em matéria de liberdade sindical, uma vez que as convenções da OIT as têm como instrumentos acessórios, complementares, operacionalizando o valor da liberdade sindical de maneira mais abrangente do que o contido em convenções. Apesar de não possuírem caráter vinculante, as recomendações estão disponíveis para aplicação no Direito de cada país, por parte dos operadores jurídicos, como fontes subsidiárias, complementares ou interpretativas.

Todo esse conjunto promocional, para ser efetivo, reitere-se, deve estar acompanhado de bandeiras renovadas de luta por parte do movimento sindical, deixando de lado preocupações estritamente categoriais ou de natureza patrimonial, para assumir uma posição de destaque dentre as lutas operadas pelos movimentos sociais e populares.

As recomendações, portanto, são dotadas de uma natureza expansiva, apresentando-se como verdadeiros referenciais hermenêuticos a serem manejados com a finalidade de se executar o projeto de ampla liberdade sindical elaborado pela Organização Internacional do Trabalho. Não apenas por meio do Poder Judiciário essa funcionalização pode ser feita, mas por todos os aplicadores e intérpretes dos valores contidos na liberdade sindical, conduzindo, assim, a um salto qualitativo na doutrina e prática nacionais.

Para tanto, a fim de que a implementação do projeto de liberdade sindical da OIT não se reflita apenas como um discurso meramente teórico e desconectado das relações materiais da democracia capitalista brasileira, é necessário assegurar-se, de modo transitivo, uma combinação de fatores promocionais consubstanciados na normatividade internacional (convenções e recomendações da OIT em matéria de liberdade sindical) por parte: i) do Estado-Executivo, adotando ferramentas adequadas e necessárias, promotoras de políticas públicas garantidoras do livre exercício da liberdade sindical no Brasil; ii) do Estado-Legislator, inspirando-se nas regras estabelecidas nesse

mesmo conjunto normativo, em especial quanto às recomendações em matéria sindical; iii) do Estado-Juiz, atualizando sua jurisprudência a partir desse arcabouço normativo representado pelas convenções e recomendações; e iv) do movimento sindical, orientando sua ação pelo conteúdo e alcance das recomendações internacionais, com vistas a qualificar suas práticas e discursos conducentes à efetividade da democracia sindical nos locais de trabalho.

Todas essas iniciativas devem, também, levar em consideração o projeto internacional de trabalho decente. Com efeito, a noção de trabalho decente, surgida em 1998, representa um processo de afirmação da liberdade sindical como valor fundamental para os direitos humanos no cenário internacional, além de outras realidades igualmente essenciais para a dignidade do trabalho humano.

Tendo isso em mente, no Brasil, não há como se falar em trabalho decente sem a promoção e utilização dos mecanismos operacionalizadores da liberdade sindical (convenções e, principalmente, recomendações internacionais), articulados aos direitos constitucionais de expressão, reunião e associação, promotores de uma democrática ação sindical nos locais de trabalho, encerrando um projeto de exercício dos direitos sindicais com especificidade e de acordo com as mais diversas situações verificáveis no cotidiano laboral, tão marcado por comportamentos antissindicais.

A respeito da tutela da liberdade sindical na realidade nacional, não há dúvida de que o binômio constituído pelas dinâmicas envolvendo liberdade e tutela estatal em matéria sindical se insere num ambiente tenso, caracterizado por uma tradicional noção de ambivalência entre tutela restritiva e autonomia democrática. Entretanto, as formas de tutela e o exercício dos direitos sindicais podem conviver de modo harmônico e complementar, exigindo-se, para tanto, uma elementar iniciativa de diálogo social tripartite, por meio do debate público entre os atores das relações de trabalho.

A partir dessas considerações, é possível construir uma cultura pautada pelo diálogo social sem que a normativa acerca da liberdade sindical

acabe por limitar esse valor; pelo contrário, o cenário de afirmação dos direitos humanos aponta para um movimento promocional. Ou seja, regras e procedimentos são adotados e incorporados às relações de trabalho, mas sempre tendo como finalidade a ampliação do alcance de direitos essenciais, alargando seu campo subjetivo (pessoas envolvidas) e objetivo (situações tuteladas).

Logo, o processo de democratização do sindicalismo brasileiro será produto da sua constante reinvenção diante dos desafios que se apresentam em matéria econômica e social, enquanto construtor e mediador de tutelas jurídicas, seja adotando uma posição narrativo-contestatória, correspondendo à sua posição histórica de agente transformador da realidade dos trabalhadores, seja inserido numa dinâmica funcionalizante e institucionalizante da ordem econômica capitalista, na condição de sujeito conformador das relações entre capital e trabalho.



## REFERÊNCIAS

ABRÃO, Baby; COSCODAI; Mirtes (Org.). **História da filosofia**: o percurso da filosofia, das suas origens a: Sócrates, Platão, Aristóteles, Santo Agostinho, Descartes, Espinosa, Newton, Rousseau, Hegel, Marx, Nietzsche, Sartre, Heidegger entre outros pensadores. São Paulo: Editora Nova Cultural, 2002.

ABREU, Osmani Teixeira de. **As relações de trabalho no Brasil a partir de 1824**: greves, organização e movimento sindical, legislação, justiça do trabalho, contratos coletivos. São Paulo: LTr, 2005.

AFFONSO, Almino. **1964**: na visão do ministro do trabalho de João Goulart. São Paulo: FUNDAP-Imprensa Oficial, 2014.

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.

ALVES, Marcos César Amador. Trabalho decente sob a perspectiva dos direitos humanos. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Coord.). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do trabalho na pós-modernidade**. São Paulo: LTr, 2005.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002.

ANUATTI-NETO, Francisco. Os efeitos da privatização sobre o desempenho econômico e financeiro das empresas privatizadas. In: **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 59, n. 2, abr./jun. 2005.

ARAUJO, Adriane Reis de. A liberdade sindical e os atos anti-sindicais no direito brasileiro. In: **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, ano XVI, n. 32, p. 29-48, out. 2006.

ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de direito constitucional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

ARÉCHAGA, Justino Jiménez de. **La libertad sindical**: bases para una legislación sobre sindicatos; protección internacional de la libertad sindical. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1991.

ARIGÓN, Mario Garmendia. **Eficacia práctica de las normas laborales**: entre el derecho e la realidad. Cuadernos de Fundación. Derecho del trabajo y la seguridad social. 11. Montevideo, Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria, 2005.

AROUCA, José Carlos. **CLT 70 Anos – Direito Sindical, 110**. Disponível em: <[http://www.lex.com.br/doutrina\\_25328022\\_CLT\\_70\\_ANOS\\_DIREITO\\_SINDICAL\\_110.aspx](http://www.lex.com.br/doutrina_25328022_CLT_70_ANOS_DIREITO_SINDICAL_110.aspx)>. Acesso em: 19 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

\_\_\_\_\_. **Organização sindical no Brasil: passado, presente e futuro (?)** São Paulo: LTr, 2013.

ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de; GONÇALVES, Marcus Fabiano. Globalização, direitos humanos e desenvolvimento. In: ANNONI, Danielle (Org.). **Os novos conceitos do novo direito internacional: cidadania, democracia e direitos humanos**. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2002.

AVILÉS, Antonio Ojeda. **Derecho sindical**. 8. ed. Madrid, España: Editorial Tecnos, 2003.

BARBATO, Maria Rosária; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. **Atos de discriminação antissindical: análise de casos submetidos ao comitê de liberdade sindical da organização internacional do trabalho e suas diretivas paradigmáticas**. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=faefec47428cf9a2>>. Acesso em: 04 jun. 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. Condutas anti-sindicais: procedimento. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, 29 (59), p. 29-44, jan./jun., 1999. Disponível em: <[http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/2859/alice\\_monteiro\\_condutas\\_anti-sindicais.pdf?sequence=1](http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/2859/alice_monteiro_condutas_anti-sindicais.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 05 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Héctor Hugo. **Protección contra la discriminación antisindical**. Genebra: Oficina Internacional do Trabalho, 1976.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da organização internacional do trabalho e os limites do direito internacional do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

BARZUN, Jacques. **Da liberdade humana**. Tradução de Álvaro Cabral. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1965.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Sindicatos. Sindicalismo**. São Paulo: LTr, 1992.

BERCOVICI, Gilberto. Tentativa de instituição da democracia de massas no Brasil: instabilidade constitucional e direitos sociais na era Vargas (1930-1964). In: FONSECA, Ricardo Marcelo; SEELAENDER, Ailton Cerqueira Leite (org). **História do direito em perspectiva: do antigo regime à modernidade**. Curitiba: Juruá, 2009.

BIAVASCHI, Magda Barros. **Direito do trabalho no Brasil - 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2007.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

\_\_\_\_\_. **Igualdade e liberdade**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Ediouro, 1996.

BOITO JR., Armando. Neoliberalismo e corporativismo de estado no Brasil. In: ARAÚJO, Angela Maria Carneiro (Org.). **Do corporativismo ao neoliberalismo: estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2002.

\_\_\_\_\_. **O sindicalismo na política brasileira**. Campinas: UNICAMP – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 2005.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 27. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2012.

BRASIL. **Conferência Nacional de emprego e trabalho decente: relatório final**. 08 a 11 de agosto de 2012. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2013. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D41032A78014118FD3C857B5A/Relatorio%20da%20CNETD.pdf>>. Acesso em: 14 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Constituição Política do Imperio do Brazil (de 25 de março de 1824). **Secretaria de Estado dos Negocios do Imperio do Brazil**. Rio de Janeiro, RJ, 22 abr. 1824. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm)>. Acesso em: 05 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 24 de fevereiro de 1891). **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 24 fev. 1891. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao91.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm)>. Acesso em: 28 maio 2015.

\_\_\_\_\_. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de Julho de 1934). **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 16 jul. 1934. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm)>. Acesso em: 28 maio 2015.

\_\_\_\_\_. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de Julho de 1934). **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 16 jul. 1934. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1930-1939/constituicao-1934-16-julho-1934-365196-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 28 maio 2015.

\_\_\_\_\_. Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 10 de novembro de 1937). **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ, 10 nov. 1937. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm)>. Acesso em: 05 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946). **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ, 18 set. 1946. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm)>. Acesso em: 05 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 24 jan. 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm)>. Acesso em: 05 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967 - Redação dada pela Emenda Constitucional nº 1, de 17.10.1969. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 jan. 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao67EMC69.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67EMC69.htm)>. Acesso em: 28 maio 2015.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 05 out. 1988. p. 1, anexo. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 05 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. **Declaração universal dos direitos humanos**. Brasília: Representação da UNESCO no Brasil, 1998. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em 20. jun. 2015.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 494, de 10 de janeiro de 1962. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11.jan.1962. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/Historicos/DCM/dcm494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Historicos/DCM/dcm494.htm)>. Acesso em: 09 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 591, de 06 de julho de 1992. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 07 jul. 1992. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0591.htm)>. Acesso em 20. jun. 2015.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 979, de 06 de janeiro de 1903. **Coleção de Leis do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ, 06 jan. 1903. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/Antigos/D0979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D0979.htm)>. Acesso em: 05 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 23.046, de 7 de maio de 1947. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 07 maio 1947. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1940-1949/decreto-23046-7-maio-1947-401927-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 04 maio 2016.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 57.375, de 2 de dezembro de 1965. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 03.dez.1965. <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D57375.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D57375.htm)>. Acesso em: 09 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 61.843, de 5 de dezembro de 1967. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 05.dez.1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D61843.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D61843.htm)>. Acesso em: 09 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei n. 1.402, de 5 de julho de 1939. **Coleção de Leis do Brasil de 1939**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del1402.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1402.htm)>. Acesso em: 30 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm)>. Acesso em: 19 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei n. 9.070, de 15 de março de 1946. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 16 mar. 1946. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del9070.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del9070.htm)>. Acesso em: 04 maio 2016.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei n. 9.085, de 25 de março de 1946. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 27 mar. 1946. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/Del9085.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del9085.htm)>. Acesso em: 04 maio 2016.

\_\_\_\_\_. **Exposição de motivos n. 08, de 2007, do ministério do trabalho e emprego**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Projetos/EXPMOTIV/MTE/2007/08.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Projetos/EXPMOTIV/MTE/2007/08.htm)>. Acesso em: 23 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. Lei n. 8.706, de 14 de setembro de 1993. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14. set. 1993. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1989\\_1994/L8706.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1989_1994/L8706.htm)>. Acesso em: 09 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. Lei n. 11.648, de 31 de março de 2008. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 mar. 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm)>. Acesso em: 14 jun. 2016.

BRIDI, Maria Aparecida. **Trabalhadores nos anos 2000**: o sentido da ação coletiva na fábrica de nova geração. São Paulo: LTr, 2009.

\_\_\_\_\_; VÉRAS OLIVEIRA, Roberto. **O protagonismo dos trabalhadores no local de trabalho**: 25 anos de história da Comissão de Fábrica na Volvo. Curitiba: SK Editora, 2012.

CAIROLA, Enrico; CHIARABINI, Alessandro. **Normas internacionais do trabalho: guia de formação sindical**. Disponível em: <[http://www.cplp.org/Admin/Public/Download.aspx?file=Files%2FFiler%2FMIC\\_IT%2FFicheiros%2FBiblioteca%2FNormas%2FNormas\\_Internacionais\\_Trab1.pdf](http://www.cplp.org/Admin/Public/Download.aspx?file=Files%2FFiler%2FMIC_IT%2FFicheiros%2FBiblioteca%2FNormas%2FNormas_Internacionais_Trab1.pdf)>. Acesso em: 05 maio 2016.

CAMPOS, André Gambier. Sindicatos no Brasil hoje: dilemas apresentados pela sindicalização. In: **Mercado de trabalho**: conjuntura e análise. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada/Ministério do Trabalho e Emprego. Brasília, ano 20, n. 56, p. 29-38, fev. 2014.

CÂNDIDO FILHO, José. **O movimento operário**: o sindicato, o partido. Rio de Janeiro: Vozes, 1982.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CARDOSO, Adalberto Moreira. Os sindicatos no Brasil. In: **Mercado de trabalho**: conjuntura e análise. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada/Ministério do Trabalho e Emprego. Brasília, ano 20, n. 56, p. 21-27, fev. 2014.

\_\_\_\_\_. **Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal**: a era Vargas acabou? Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário**. São Paulo: LTr, 2002.

CATHARINO, José Martins. **Tratado elementar de direito sindical: doutrina, legislação**. São Paulo: LTr, 1982.

CAZZETA, Giovanni. **Estado, juristas y trabajo**: itinerarios del derecho del trabajo en el siglo XX. Madrid: Marcial Pons, 2010.

CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS. **Carta de princípios**. Disponível em: <<http://csbbrasil.org.br/carta-de-principios/>>. Acesso em: 16 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. **Conheça a CSB.** Disponível em: <<http://csbbrasil.org.br/conheca-a-csb/>>. Acesso em: 22 mar. 2016.

CENTRAL DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO BRASIL. **Estatuto da central dos trabalhadores e trabalhadoras do Brasil – CTB.** Disponível em: <[http://portalctb.org.br/site/images/Arquivos/estatuto\\_ctb.pdf](http://portalctb.org.br/site/images/Arquivos/estatuto_ctb.pdf)>. Acesso em: 16 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. **Princípios e objetivos.** Disponível em: <<http://portalctb.org.br/site/a-ctb-nacional-brasil/institucional/principios-e-objetivos>>. Acesso em: 16 mar. 2016.

CENTRAL SINDICAL E POPULAR – CONLUTAS. **Programa:** princípios, estratégia e programa. Disponível em: <[cspconlutas.org.br/quem-somos/programa/](http://cspconlutas.org.br/quem-somos/programa/)>. Acesso em: 1º jul. 2016.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Caderno de resoluções – CUT (12º CONCURT – 13 a 17 de outubro de 2015 – São Paulo-SP).** Disponível em: <[http://www.cut.org.br/system/uploads/action\\_file\\_version/f0afca769e069b158d98ac1fbd8abec5/file/af-caderno-de-resolucoes-12-concut-web.pdf](http://www.cut.org.br/system/uploads/action_file_version/f0afca769e069b158d98ac1fbd8abec5/file/af-caderno-de-resolucoes-12-concut-web.pdf)>. Acesso em: 16 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. **Histórico.** Disponível em: <<http://www.cut.org.br/conteudo/historico/>>. Acesso em: 31 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. **Estatuto da central única dos trabalhadores – Aprovado no 11º CONCURT.** Disponível em: <<http://www.cut.org.br/system/uploads/document/d9929e86e1f980bfd16571b3a734aba7/file/estatuto-da-cut-aprovado-pelo-11-concut-2012-3.pdf>>. Acesso em: 16 mar. 2016.

CENTRO DE ESTUDOS DO PENSAMENTO POLÍTICO. **Jusracionalismo.** Disponível em: <<http://www.iscsp.utl.pt/~cepp/indexfro1.php3?http://www.iscsp.utl.pt/~cepp/ideologias/jusracionalismo.htm>>. Acesso em: 29 abr. 2015.

CGTB, CTB, CUT, FORÇA SINDICAL, NCST, UGT. **Agenda da classe trabalhadora para um projeto nacional de desenvolvimento, com soberania, democracia e valorização do trabalho.** Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/documentossindicais/2014/agenda.pdf>>. Acesso em: 22 mar. 2016.

CIARELLI, Mônica. Vale recebe título de pior empresa do mundo. **Estadão,** São Paulo, 26 jan. 2012. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/negocios,vale-recebe-titulo-de-pior-empresa-do-mundo,100790e>>. Acesso em: 06 maio 2016.

COELHO, Luciano Augusto de Toledo. **Responsabilidade civil pré-contratual em direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2008.

COMISSÃO NACIONAL DA VERDADE. **A CNV.** Disponível em: <<http://www.cnv.gov.br/institucional-acesso-informacao/a-cnv.html>>. Acesso em: 12 set. 2016.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

\_\_\_\_\_. **A civilização capitalista:** para compreender o mundo em que vivemos. São Paulo: Saraiva, 2013.

CONFEDERAÇÃO DA AGRICULTURA E PECUÁRIA DO BRASIL. **CNA:** 60 anos ao lado do produtor rural. Disponível em: <<http://www.canaldoprodutor.com.br/cna60anos/>>. Acesso em: 04 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. **História.** Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/institucional/2015/05/1,1741/historia.html>>. Acesso em: 06 abr. 2016.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO. **História.** Disponível em: <<http://www.cnc.org.br/cnc/sobre-cnc/historia>>. Acesso em: 06 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. **Linha do tempo.** Disponível em: <<http://www.cnc.org.br/timeline>>. Acesso em: 07 abr. 2016.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE. **Conheça a CNT.** Disponível em: <<http://www.cnt.org.br/Paginas/conheca-a-cnt>>. Acesso em: 07 abr. 2016.

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL; CONFEDERACIÓN SINDICAL DE LAS AMERICAS. **Audiencia temática sobre la crisis en el ejercicio del derecho a la libertad sindical en las Americas.** Disponível em: <[http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/expediente\\_csi\\_cas\\_a\\_la\\_cidh\\_2015\\_final.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/expediente_csi_cas_a_la_cidh_2015_final.pdf)>. Acesso em: 06 maio 2016.

CONSELHO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL. **O que é o CDES.** Disponível em: <<http://www.cdes.gov.br/conteudo/41/o-que-e-o-cdes.html>>. Acesso em: 14 set. 2016.

CORRÊA, Lelio Bentes. Normas fundamentais do trabalho e direitos fundamentais do ser humano. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 75, n. 1, p. 56-61, jan/mar. 2009. Disponível em: <[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/6565/004\\_correa.pdf?sequence=5](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/6565/004_correa.pdf?sequence=5)>. Acesso em: 25 abr. 2016.

CORSI, César Toledo. **Tutela de la libertad sindical:** en especial de la sanción de las prácticas antisindicales. Análisis doctrinario y jurisprudencial. Santiago, Chile: Abeledo Perrot; Thomson Reuters, 2013.



COSTA, Hermes Augusto. Do enquadramento teórico do sindicalismo às respostas pragmáticas. In: ESTANQUE, Elísio; \_\_\_\_\_ (Org.). **O sindicalismo português e a nova questão social – crise ou renovação?** Coimbra: Almedina, 2011.

COSTA, Pietro. **Soberania, representação, democracia**: ensaios de história do pensamento jurídico. Tradução de Ricardo Marcelo Fonseca. Curitiba: Juruá, 2010.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Trajetória do sindicalismo brasileiro: análise do suporte legislativo. In: ARAÚJO, Sílvia Maria de; FERRAZ, Marcos (Org.) **Trabalho e sindicalismo**: tempo de incertezas. São Paulo: LTr, 2006.

COUTINHO, Carlos Nelson. Crise e redefinição do estado brasileiro. In: PEPPE, Atílio M.; LESBAUPIN, Ivo (Org.). **Revisão constitucional e estado democrático**. São Paulo: Edições Loyola, 1993.

CRIVELLI, Ericson. **Democracia sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2000.

\_\_\_\_\_. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de direito constitucional**. Salvador: Jus Podivm, 2009.

CURTIS, Cristian; ABRAMOVICH, Victor. Fuentes de interpretación de los tratados internacionales de derechos humanos por los órganos internos. El caso de los derechos económicos sociales y culturales. In: ANONNI, Danielle et. al. (Coord.). **Os novos conceitos do novo direito internacional**. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2002.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de teoria geral do estado**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 1985.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DEL'OLMO, Florisbal de Souza. **Curso de direito internacional público**. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2006.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. (também: 8. ed. São Paulo: LTr, 2009).

\_\_\_\_\_; DELGADO, Gabriela Neves. Justiça do trabalho: 70 anos de justiça social. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 2, p. 103-115, abr./jun. 2011. Disponível em:

<[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/25347/008\\_delgado.pdf?sequence=4](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/25347/008_delgado.pdf?sequence=4)>. Acesso em: 19 maio 2016.

\_\_\_\_\_. **Direito coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011 (também 6. ed. São Paulo: LTr, 2015).

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR. **Centrais sindicais**: índice de representatividade. Disponível em: <[http://www.diap.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=17053](http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=17053)>. Acesso em: 22 mar. 2016.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Agenda**: para um projeto de desenvolvimento com soberania, democracia e valorização do trabalho. São Paulo: DIEESE, 2010.

\_\_\_\_\_. **Desindustrialização**: conceito e a situação do Brasil. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3052393E013055A36C450E9D/dieese\\_nt100.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3052393E013055A36C450E9D/dieese_nt100.pdf)>. Acesso em: 30 jul. 2015.

EL BANCO MUNDIAL. **Banco de dados mundial**: indicadores de desarrollo mundial. Disponível em: <<http://databank.bancomundial.org/data/reports.aspx?source=2&country=BRA&series=&period=>>>. Acesso em: 07. mar. 2016.

**EMPREGO, desenvolvimento humano e trabalho decente**: a experiência brasileira recente. Brasília: CEPAL; PNUD; OIT, 2008. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/publicacoes/emprego/PagIniciais.pdf>>. Acesso em: 25 abr. 2016.

ESTANQUE, Elísio. Trabalho, sindicalismo e acção colectiva: desafios no contexto de crise. In: ESTANQUE, Elísio; COSTA, Hermes Augusto (Org.). **O sindicalismo português e a nova questão social – crise ou renovação?** Coimbra: Almedina, 2011.

FACHIN, Melina Girardi. A concepção contemporânea dos direitos humanos e o mito da universalidade: os paradoxos da universalização parcial dos direitos humanos. In: RAMINA, Larissa; FRIEDRICH, Tatyana Scheila. (Coord.). **Direitos humanos**: evolução, complexidades e paradoxos. Curitiba: Juruá, 2014. v. 1.

FARIA, José Eduardo. **O direito na economia globalizada**. São Paulo: Malheiros, 2000.

FAUSTO, Boris. A vida política. In: GOMES, Ângela de Castro (Coord.). **Olhando para dentro**: 1930-1964. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2013. v. 4.

FEDERAÇÃO SINDICAL MUNDIAL. **História**. Disponível em: <<http://www.wftucentral.org/historia-2/?lang=pt-br>>. Acesso em: 04 maio 2016.

FERNANDES, Anníbal. Notas sobre a liberdade sindical e a convenção nº 87 da OIT. In: **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v.11, n. 60, p. 18-34, mar./abr. 1986.

FERREIRA, Jorge. Os conceitos e seus lugares: trabalhismo, nacional-estatismo e populismo. In: BASTOS, Pedro Paulo Zahluth; FONSECA, Pedro Cezar Dutra (Org.). **A era Vargas: desenvolvimento, economia e sociedade**. São Paulo: Editora Unesp, 2012.

FERREIRA, Rafael Fonseca; SALDANHA, Jânia Maria Lopes. Perspectivas do direito processual internacional dos direitos humanos: desenvolvendo a promoção e a proteção dos direitos humanos. In: **Juris – Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande**, Rio Grande, RS, v. 17, p. 123-144, 2012. Disponível em: <<https://www.seer.furg.br/juris/article/view/3610/2157>>. Acesso em: 23 jun. 2016.

FONSECA, Ricardo Marcelo; GALEB, Mauricio. **A greve geral de 17 em Curitiba: resgate da memória operária**. Curitiba: Instituto Brasileiro de Relações de Trabalho, 1996.

\_\_\_\_\_. **Modernidade e contrato de trabalho: do sujeito de direito à sujeição jurídica**. São Paulo: LTr, 2002.

FORÇA SINDICAL. **Estatuto da força**. Disponível em: <<http://fsindical.org.br/documentos/estatuto-da-forca>>. Acesso em: 16 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. **Unicidade fortalece o sindicalismo**. Disponível em: <<http://fsindical.org.br/forca/unicidade-fortalece-o-sindicalismo/>>. Acesso em: 16 mar. 2016.

FRANKLIN, Giselle Leite. A liberdade de associação como condição indispensável ao progresso. In: **Âmbito Jurídico**. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9608](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9608)>. Acesso em: 22 ago. 2013.

FRIEDRICH, Tatyana Scheila. **Normas imperativas de direito internacional privado: lois de police**. Belo Horizonte: Fórum, 2007.

\_\_\_\_\_; PASSOS, André Franco de Oliveira. Direito internacional e liberdade sindical: da teoria geral à necessidade de aplicação prática. In: NICOLADELI, Sandro Lunard; PASSOS, André Franco de Oliveira; FRIEDRICH, Tatyana Scheila (Org.). **O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais: o direito coletivo na OIT: normas, jurisprudência e reflexões sobre a normatividade protetiva da liberdade sindical**. São Paulo: LTr, 2013. v. 1.

GACEK, Stanley. A Declaração sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT de 1998 – Dezesesseis anos depois. In: FREITAS JÚNIOR,

Antonio Rodrigues e GOMES, Ana Virgínia Moreira (Org.). **A declaração de 1998 da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho**: análise do seu significado e efeitos. São Paulo: LTr, 2014.

GASPARINI, Diógenes. **Direito administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2003.

GENRO, Tarso. **Contribuição à crítica do direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1988.

GHIONE, Hugo Barreto. Um eixo central do direito coletivo do trabalho. In: RAMÍREZ, Luis Enrique; SALVADOR, Luiz (Coord.). **Direito do trabalho**: por uma carta social latino-americana. Tradução de Luciana Caplan. São Paulo: LTr, 2012.

GIANNOTTI, Vito. **A liberdade sindical no Brasil**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1986.

GIUGNI, Gino. **Direito sindical**. Tradução de Eiko Lúcia Itioka. São Paulo: LTr, 1991.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. A declaração da OIT de 1998: história, mudanças e desafios. In: GOMES, Ana Virgínia Moreira; FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de (Org.). **A declaração de 1998 da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho**: análise do seu significado e efeitos. São Paulo: LTr, 2014.

GOMES, Angela de Castro. **A Invenção do Trabalhismo**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005, p. 163.

\_\_\_\_\_. Autoritarismo e corporativismo no Brasil: o legado de Vargas. In: BASTOS, Pedro Paulo Zahluth; FONSECA, Pedro Cezar Dutra (Org.). **A era Vargas**: desenvolvimento, economia e sociedade. São Paulo: Editora Unesp, 2012.

GOMES, Eduardo R.; ADDIS, Caren. Corporativismo, liberalização e democratização: um estudo a partir dos serviços do Sistema S. In: ABREU, Alzira Alves (Org.). **A democratização no Brasil**: atores e contextos. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

GONÇALVES, João Carlos. Organização sindical no Brasil: registro sindical. Pluralidade e unicidade. Fontes de custeio. A visão dos atores sociais. In: **Seminário liberdade sindical e os novos rumos do sindicalismo no Brasil**, 2012, Brasília. Disponível em: <[youtube.com/watch?v=BbpcBKYNcL8](https://www.youtube.com/watch?v=BbpcBKYNcL8)>. Acesso em: 22 mar. 2016.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador**: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. São Paulo: LTr, 2007.

GRAU, Antonio Baylos. Direito à organização sindical livre e democracia: liberdade sindical e representação dos trabalhadores. In: RAMÍREZ, Luis Enrique; SALVADOR, Luiz (Coord.). **Direito do trabalho: por uma carta social latino-americana**. Tradução de Luciana Caplan. São Paulo: LTr, 2012.

\_\_\_\_\_. **Para qué sirve un sindicato?** Introducciones de uso. Madrid: Catarata, 2012.

\_\_\_\_\_. **Sindicalismo y derecho sindical**. 5. ed. Albacete, Espanha: Editorial Bomarzo, 2011.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

GROSSI, Paolo. **Mitologias jurídicas da modernidade**. Tradução de Arno Dal Ri Júnior. 2. ed. rev. e ampl. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2007.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **Perfil do trabalho decente no Brasil: um olhar sobre as unidades da federação – Versão resumida**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2012. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/relatoriotdvers%C3%A3oweb\\_876.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/relatoriotdvers%C3%A3oweb_876.pdf)>. Acesso em: 29 abr. 2014.

GUNTHER, Luiz Eduardo. A OIT e a uniformização das normas trabalhistas. In: **Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 1, n. 3, p. 11-78, dez. 2011. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=3>>. Acesso em: 09 fev. 2015.

\_\_\_\_\_. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011.

\_\_\_\_\_. **Normas da OIT e direito interno**. 272 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba. 2000.

\_\_\_\_\_. **Resoluções e declarações da OIT: natureza jurídica e efeitos**. 371 f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba. 2002.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 24. ed. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 2013.

HESPANHA, António Manuel. **Cultura jurídica europeia: síntese de um milénio**. Coimbra: Almedina, 2012.

HOBBS, Thomas. **Leviatã ou matéria, forma e poder de um estado eclesiástico e civil**. Tradução de João Paulo Monteiro e Maria Beatriz Nizza da Silva. São Paulo: Nova Cultural, 1999.

HOBSBAWM, Eric J. **A era das revoluções: 1789-1848**. Tradução de Maria Thereza Teixeira e Marcos Penchel. 32. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2013.

\_\_\_\_\_. **Era dos extremos: o breve século XX: 1914-1991**. Tradução de Marcos Santarrita. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HONNETH, Axel. **El derecho de la libertad: esbozo de una eticidad democrática**. Traducido por Graciela Calderón. Madrid: Katz Editores, 2014.

HOOK, Sidney. **Os paradoxos da liberdade**. Tradução de Álvaro Cabral. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1964.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso de direito internacional público**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

\_\_\_\_\_. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

INSTITUTO LULA. **A origem**. Disponível em: <<http://www.institutolula.org/biografia>>. Acesso em: 01 abr. 2016.

INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Alphabetical list of ILO member countries (187 countries)**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>>. Acesso em: 21 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. **General survey on the fundamental conventions concerning rights at work in light of the ILO declaration on social justice for a fair globalization, 2008**. Geneva: International Labour Office, 2012. p. 42-44. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_174846.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf)>. Acesso em: 06 maio 2016.

INTERSINDICAL. **Manifesto**. Disponível em: <[http://www.intersindical.org.br/images/arquivos%20para%20%20baixar/manifesto\\_intersindical\\_2006.pdf](http://www.intersindical.org.br/images/arquivos%20para%20%20baixar/manifesto_intersindical_2006.pdf)>. Acesso em: 1º jul. 2016.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

KAHN-FREUND, Otto. **Trabajo y derecho**. 3. ed. Tradução de Jesús M. Galiana Moreno. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.

KARNAL, Leandro. Estados Unidos, liberdade e cidadania. In: PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi (Org.). **História da cidadania**. 6. ed. São Paulo: Contexto, 2013.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Das práticas anti-sindicias às práticas anti-representativas: sistemas de combate e a tutela de representações coletivas de trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2005.

LEONARDO, Rodrigo Xavier. **Associação sem fins econômicos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

LEWKOWICZS, Ida; GUTIÉRREZ, Horacio; FLORENTINO, Manolo. **Trabalho compulsório e trabalho livre na história do Brasil**. São Paulo: Editora UNESP, 2008.

LIMA, Firmino Alves. **Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

LIMA, Francisco Gérson Marques de (Org.). **Carta de liberdades sindicais**: comentada. Fortaleza: Ministério Público do Trabalho – CONALIS, 2016.

LIMA, Priscila Luciene Santos de; OPUSZKA, Paulo Ricardo. A relevância do sindicalismo para a sociedade brasileira. In: **Revista Internacional Consinter de Direito**, Barcelona, ano 1, v. 1, 2015. Disponível em: <<http://editorialjurua.com/revistaconsinter/revistas/ano-i-volume-i/parte-1-direitos-difusos-coletivos-e-individuais-homogeneos/a-relevancia-do-sindicalismo-para-a-sociedade-brasileira/>>. Acesso em: 23 jun. 2016.

LOPEZ, Daniel Mansur. **Respostas estratégicas dos sindicatos patronais do comércio de bens, serviços e turismo do Brasil às pressões institucionais**. 97 fl. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas – Mestrado Profissional em Gestão Empresarial, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro. 2012.

LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque. **Direito do trabalho e ideologia**: meio século de formação ideológica do direito do trabalho espanhol (1873-1923). Tradução de António Moreira. Coimbra: Almedina, 2001.

LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. **Liberdade sindical**: percursos e desafios na história constitucional brasileira. São Paulo: LTr, 2011.

MACHACZEK, Maria Cristina Cintra. A liberdade sindical como concretização dos direitos da pessoa humana do trabalhador. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Org.). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Milton. **Sindicalismo e relações trabalhistas**. São Paulo: LTr, 1986.

MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 8. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

\_\_\_\_\_. **Direito internacional público:** parte geral. 5. ed. rev., atual. ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

\_\_\_\_\_. Integração das convenções e recomendações internacionais da Organização Internacional do Trabalho no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio pro homine. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 43, p. 71-94, 2013. Disponível em: <[http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/1488681/Rev.43\\_art.4/94b0e824-e2ae-4456-90bb-3922c1aeef35](http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/1488681/Rev.43_art.4/94b0e824-e2ae-4456-90bb-3922c1aeef35)>. Acesso em: 15 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. TST desrespeita tratados internacionais ao julgar pagamento de adicionais. In: **Revista Consultor Jurídico**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-mai-13/valerio-mazzuoli-tst-desrespeita-tratados-adicionais>>. Acesso em: 03 jul. 2016.

MELLO, Cleyson de Moraes. **Constituição da república anotada e interpretada**. Campo Grande: Contemplar, 2013.

MELLO, Leonel Itaussu Almeida. John Locke e o individualismo liberal. In: **Os clássicos da política**. 13. ed. São Paulo: Ática, 2004. v. 1.

MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2011.

MENEZES, Vladson Bahia; FRANCO DINIZ, Godofredo; GONÇALVES CEZER, Frederico (Org.). **Agenda Legislativa da Indústria 2013**. Brasília: Confederação Nacional da Indústria – Unidade de Assuntos Legislativos, 2013. Disponível em: <<http://www.cni.org.br/portal/data/files/FF808081394937F001396E54A78251C1/Agenda%20Legislativa%202012.pdf>>. Acesso em: 01. maio 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Arrecadação da contribuição sindical**. Disponível em: <[http://acesso.mte.gov.br/cont\\_sindical/arrecadacao-da-contribuicao-sindical-2.htm](http://acesso.mte.gov.br/cont_sindical/arrecadacao-da-contribuicao-sindical-2.htm)>. Acesso em: 09 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. **Conselho de relações do trabalho**. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/2015-08-19-16-01-34/conselho-curador-do-fgts-ccfgts-5>>. Acesso em: 03 jul. 2016.

MONDAINI, Marco. Revolução inglesa: o respeito aos direitos dos indivíduos. In: PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi (Org.). **História da cidadania**. 6. ed. São Paulo: Contexto, 2013.

MORAES FILHO, Evaristo de. **O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos**. 2. ed. São Paulo: Alfa-Omega, 1978.



MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. São Paulo: Atlas, 2004.

MORAES, Evaristo de. **Apontamentos de direito operário**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1998.

MORAIS, Jose Luis Bolzan; NASCIMENTO, Valéria Ribas do. **Constitucionalismo**: por uma jurisdição constitucional democrática. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

MORANGE, Jean. **Direitos humanos e liberdades públicas**. Barueri: Manole, 2004.

\_\_\_\_\_. Liberdade. In: ALLAND, Denis; RIALS, Stéphane (Org.). **Dicionário da cultura jurídica**. São Paulo: Martins Fontes, 2012.

MOREIRA, Vital. **A ordem jurídica do capitalismo**. Coimbra: Centelha, 1978.

MOREL, Regina Lúcia de Moraes; GOMES, Angela Maria de Castro; PESSANHA, Elina Gonçalves da Fonte (Org.). **Sem medo da utopia**: Evaristo de Moraes Filho: arquiteto da sociologia e do direito do trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2007. p. 112.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012.

\_\_\_\_\_. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

\_\_\_\_\_. **Direito do trabalho na constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989.

\_\_\_\_\_. História do direito do trabalho no Brasil. In: FERRARI, Irandi; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

NASCIMENTO, Milton Meira do. Rousseau: da servidão à liberdade. In: WEFFORT, Francisco C. (Org.). **Os clássicos da política**. 13. ed. São Paulo: Ática, 2004. v. 1.

NETO, Lira. **Getúlio**: Da volta pela consagração popular ao suicídio (1945-1954). São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

NICOLADELI, Sandro Lunard; GACEK, Stanley Arthur. Liberdade sindical no Brasil e a OIT: a questão da cláusula assistencial do PN 119 ao caso 2739 – uma dupla perspectiva. In: **Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 3, n. 31, p. 108-112, jun. 2014. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?true?&edicao=2868>>. Acesso em: 13 maio 2016.

\_\_\_\_\_. A natureza jurídica da liberdade sindical e sua normatividade internacional. In: NICOLADELI, Sandro Lunard; PASSOS, André Franco de Oliveira; FRIEDRICH, Tatyana Scheila (Org.). **O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais**: o direito coletivo na OIT: normas, jurisprudência e reflexões sobre a normatividade protetiva da liberdade sindical. São Paulo: LTr, 2013. v. 1.

NOVA CENTRAL SINDICAL DE TRABALHADORES. **Carta de princípios**. Disponível em: <<http://www.ncst.org.br/cartaprincipios.pdf>>. Acesso em: 16 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. **Estatuto social**. Disponível em: <[http://www.ncst.org.br/estatuto\\_social\\_05032013.pdf](http://www.ncst.org.br/estatuto_social_05032013.pdf)>. Acesso em: 16 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. **História da NCST**. Disponível em: <<http://www.ncst.org.br/subpage.php?id=18483>>. Acesso em: 22 mar. 2016.

NUNES, António José Avelãs. **Do capitalismo e do socialismo**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2007.

\_\_\_\_\_. **Neoliberalismo e direitos humanos**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

**O DIREITO coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais**: a liberdade sindical – recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Revisão técnica de Sandro Lunard Nicoladeli e Tatyana Scheila Friedrich. São Paulo: LTr, 2013. v. 2.

ODALIA, Nilo. A liberdade como meta coletiva. In: PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi (Org.). **História da cidadania**. 6. ed. São Paulo: Contexto, 2013.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Derecho sindical de la OIT**: normas y procedimientos. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1995.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Nossa história**. Disponível em: <[http://www.oas.org/pt/sobre/nossa\\_historia.asp](http://www.oas.org/pt/sobre/nossa_historia.asp)>. Acesso em: 27 jun. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente nas Américas**: uma agenda hemisférica, 2006-2015. XVI Reunião Regional Americana. Brasília: Escritório da OIT no Brasil, 2006.

\_\_\_\_\_. **Constituição da organização internacional do trabalho (OIT) e seu anexo (declaração de Filadélfia)**. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf)>. Acesso em: 11 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. **Convenção n. 87.** Disponível em:  
<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 27 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. **Convenções.** Disponível em:  
<http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 18 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. **História.** Disponível em:  
<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>. Acesso em: 20 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. **História da OIT.** Disponível em:  
<http://www.ilo.org/brasil/conhe%C3%A7a-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 25 fev. 2015.

\_\_\_\_\_. **Liberdade sindical na prática: lições a extrair:** relatório global de acompanhamento da declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Conferência internacional do trabalho. 97ª sessão. Relatório I (B). Lisboa, Portugal: Escritório da OIT em Lisboa, 2008.

\_\_\_\_\_. **Os sindicatos e a OIT:** manual de educação do trabalhador. Tradução de Edilson Alkimim Cunha. São Paulo: LTr, 1994.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Caso núm. 11 (Brasil) – informe definitivo – informe núm. 6, 1953.** Disponível em:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2898044](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2898044). Acesso em: 04 maio 2016.

\_\_\_\_\_. **Casos sobre libertad sindical.** Disponível em:  
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:20030:0::NO:::>. Acesso em: 23 set. 2015.

\_\_\_\_\_. **C011 - Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11).** Disponível em:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_LO\\_CODE:C011](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_LO_CODE:C011). Acesso em: 02 maio 2016.

\_\_\_\_\_. **C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).** Disponível em:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_LO\\_CODE:C087](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_LO_CODE:C087). Acesso em: 02 maio 2016.

\_\_\_\_\_. **C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).** Disponível em:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_LO\\_CODE:C098](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_LO_CODE:C098). Acesso em: 02 maio 2016.

\_\_\_\_\_. **C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).** Disponível em:

<[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C135](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135)>. Acesso em: 02 maio 2016.

\_\_\_\_\_. **C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C151](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C151)>. Acesso em: 02 maio 2016.

\_\_\_\_\_. **C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C154](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C154)>. Acesso em: 29 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. **Consejo de administración**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/governing-body/lang-es/index.htm>>. Acesso em: 27 fev. 2015.

\_\_\_\_\_. **Director general de la OIT**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/lang-es/index.htm>>. Acesso em: 28 fev. 2015.

\_\_\_\_\_. **El comité de libertad sindical: impacto desde su creación**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2001.

\_\_\_\_\_. **El trabajo en el mundo 1997-98: relaciones laborales, democracia y cohesión social**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1997.

\_\_\_\_\_. **Estadísticas y base de datos: búsqueda por país**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/ilostat/faces/help\\_home/data\\_by\\_country?\\_adf.ctrl-state=17haqsgg7z\\_3080&\\_afLoop=988985529086153](http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/data_by_country?_adf.ctrl-state=17haqsgg7z_3080&_afLoop=988985529086153)>. Acesso em: 08.mar.2016.

\_\_\_\_\_. **Informe definitivo – informe núm. 364, junio 2012**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:3063459](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3063459)>. Acesso em: 06 maio 2016.

\_\_\_\_\_. **Informe en el que el comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación – informe núm. 265, junio 1989**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2901820](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2901820)>. Acesso em: 06 maio 2016.

\_\_\_\_\_. **Informe en el que el comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación – informe núm. 354, junio 2009**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2911513](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2911513)>. Acesso em: 06 maio 2016.

\_\_\_\_\_. **La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica:** lecciones extraídas. Informe global con arreglo al seguimiento de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe I (B). 97ª reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2008.

\_\_\_\_\_. **La libertad sindical:** recopilación de decisiones y principios del comité de libertad sindical del consejo de administración de la OIT. 5. ed. rev. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2006. Disponível em: <[http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS\\_090634/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS_090634/lang-es/index.htm)>. Acesso em: 06 maio 2016.

\_\_\_\_\_. **Libertad sindical y negociación colectiva.** Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1994.

\_\_\_\_\_. **Lista de los instrumentos por tema y estatus.** Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12030:0::NO:::#Libertad\\_sindical\\_negociación\\_colectiva\\_y\\_relaciones\\_de\\_trabajo](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12030:0::NO:::#Libertad_sindical_negociación_colectiva_y_relaciones_de_trabajo)>. Acesso em: 15 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. **NORMLEX:** perfis por país. Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11003:0::NO::>>>. Acesso em: 08.mar.2016.

\_\_\_\_\_. **Orígenes e historia.** Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>>. Acesso em: 25 fev. 2015.

\_\_\_\_\_. **Texto de la declaración y su seguimiento.** Disponível em: <<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>>. Acesso em: 24 maio 2016.

PASSOS, Edésio. Os direitos dos trabalhadores: no limite da desconstituição do sistema legal de contratação do trabalho. In: INÁCIO, José Reginaldo (Org.). **Sindicalismo no Brasil:** os primeiros 100 anos? Belo Horizonte: Crisálida, 2007.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Aplicabilidade da declaração sócio-laboral do MERCOSUL nos estados-partes.** Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/imprensa/pdf/peduzzi.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2016.

PENTEADO NETO, Alfredo Camargo. **Organizações de trabalhadores:** comissões de fábrica, greve, autogestão. São Paulo: LTr, 1986.

PEPPE, Atílio M.; LESBAUPIN, Ivo (Org.). **Revisão constitucional e estado democrático.** São Paulo: Edições Loyola, 1993.

PEREIRA, Luís Fernando Lopes. Discurso histórico e direito. In: FONSECA, Ricardo Marcelo (Org.). **Direito e discurso**: discursos do direito. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2006.

PERTENCE, José Paulo Sepúlveda. Parecer acerca da contribuição assistencial nos instrumentos de negociação coletiva do trabalho. In: **Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 31, p. 71-89, jun. 2014. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=31&edicao=2868>>. Acesso em: 06 maio 2016.

PIERUCCI, Antônio Flávio de Oliveira *et al.* **O Brasil republicano**: economia e cultura (1930-1964). Introdução geral de Sérgio Buarque de Holanda. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX**: taylorismo, fordismo e toyotismo. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los convênios internacionales del trabajo**. Montevideo: Faculdade de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965.

POCHMANN, Marcio. Capitalismo tardio e sindicalismo brasileiro. In: INÁCIO, José Reginaldo (Org.). **Sindicalismo no Brasil**: os primeiros 100 anos? Belo Horizonte: Crisálida, 2007.

\_\_\_\_\_. **Relações de trabalho e padrões de organização sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2003.

\_\_\_\_\_. Sindicalismo patronal brasileiro: auge e declínio. In: **São Paulo em Perspectiva**, 12(1), 1998. Disponível em: <[http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v12n01/v12n01\\_13.pdf](http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v12n01/v12n01_13.pdf)>. Acesso em: 13 jun. 2016.

PONT, Juarez Varallo. **Empresariado industrial, ação política e legislação social no Brasil (1930-1988)**. Porto Alegre: Armazém Digital, 2008.

POTOBSKY, Geraldo Von. El devenir de las normas internacionales del trabajo. **Revista de Derecho Social**, Buenos Aires: Bomarzo, v. 25, n. 3, 2007. p. 12-42.

**PRÁTICAS antissindicais de empresa paranaense controlada pela Petrobrás são denunciadas à OIT**. Terra de Direitos, Curitiba, 26 set. 2013. Disponível em: <<http://terradedireitos.org.br/2013/09/26/praticas-antissindicais-de-empresa-paranaense-controlada-pela-petrobras-sao-denunciadas-a-oit-2/>>. Acesso em: 06 maio 2016.

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. **Consulta de procedimento**. Disponível em: <<http://www.prt9.mpt.gov.br/servicos/movimentacao-de-procedimentos?view=procedimentos>>. Acesso em: 09 maio 2016.

QUEIROZ, Antonio Augusto. **Movimento sindical**: passado, presente e futuro. Brasília: DIAP, 2012.

\_\_\_\_\_. Movimento sindical: passado, presente e futuro. In: INÁCIO, José Reginaldo (organizador). **Sindicalismo no Brasil**: os primeiros 100 anos? Belo Horizonte: Crisálida, 2007.

RAMOS, Jean Filipe Domingos. **Liberdade sindical**: contributo para sua efetivação no Brasil. 137 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2014. Disponível em: <[http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUOS-9K9TKN/disserta\\_\\_o\\_\\_vers\\_o\\_final.pdf?sequence=1](http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUOS-9K9TKN/disserta__o__vers_o_final.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 19. jun. 2015.

REZENDE, Sandor José Ney. **Liberdade sindical**: o Brasil sob o olhar da OIT. 270 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Departamento de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2011.

RIBEIRO, Renato Janine. Hobbes: o medo e a esperança. In: WEFFORT, Francisco C. (Org.). **Os clássicos da política**. v. 1. 13. ed. São Paulo: Ática, 2004.

RIVERO, Gloria P. Rojas. **La libertad de expresión del trabajador**. Madrid: Editorial Trotta, 1991.

RIVERO, Jean; MOUTOUH, Hugues. **Liberdades públicas**. Tradução de Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

RODRIGUES, Leôncio Martins; CARDOSO, Adalberto Moreira. **Força Sindical**: uma análise sócio-política. São Paulo: Paz e Terra, 1993.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **O contrato social**. 3. ed. Tradução de Antonio de Pádua Danesi. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**. Tradução de Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SAES, Décio. Democracia e capitalismo no Brasil. In: **Revista de sociologia e política**, Curitiba, n. 6/7, p. 129-147, 1996.

SALGADO, Eneida Desiree. Representação política e o modelo democrático brasileiro. In: CLÈVE, Clèmerson Merlin (Coord.). **Direito constitucional brasileiro**: teoria da constituição e direitos fundamentais. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. v. 1.

SAN VICENTE, Osvaldo Mantero de. **Derecho sindical**. Montevideo, Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria, 1998.

SANTANA, Marco Aurélio. Estruturas em tempos de mudança: os trabalhadores, a constituição de 1988 e o projeto de reforma sindical. In: KREIN, José Dari; SANTANA, Marco Aurélio; BIAVASCHI, Magda Barros (Org.). **Vinte anos da constituição cidadã no Brasil**. São Paulo: LTr, 2010.

SANTOS, Boaventura de Souza. **A crítica da razão indolente: contra o desperdício da experiência**. São Paulo: Cortez, 2000.

\_\_\_\_\_. **Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade**. São Paulo: Cortez, 1996.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do direito coletivo do trabalho: nos Estados Unidos da America, na União Europeia, no MERCOSUL e a experiência brasileira**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2005.

SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. **Liberdade sindical como direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais em espécie. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

SARMENTO, Daniel. Liberdade de expressão, pluralismo e o papel promocional do estado. In: **Revista Diálogo Jurídico**, Salvador, n. 16, p. maio/jun/jul/ago., 2007. Disponível em: <<http://www.grupoddp.com.br/resources/Liberdade%20de%20Express%C3%A3o,%20Pluralismo%20e%20o%20Papel%20Promocional%20do%20Estado%20-%20Daniel%20Sarmiento.pdf>>. Acesso em: 1º jun. 2016.

SARTHOU, Helios. **Trabajo, derecho y sociedad**. Estudios de derecho colectivo del trabajo. Tomo I. Montevideo, Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria, 2004.

SEGATTO, José Antonio. **A formação da classe operária no Brasil**. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1987.

SEITENFUS, Ricardo Antônio Silva. **Manual das organizações internacionais**. 5. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008.

SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. Tradução de Ricardo Donninelli Mendes e Denise Bottmann. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

\_\_\_\_\_. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.



SENADO FEDERAL. **Sistema S.** Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/sistema-s>>. Acesso em: 08 abr. 2016.

SERVAIS, Jean-Michel. **Derecho internacional del trabajo.** Tradução de Jorgelina F. Alimenti. Buenos Aires: Heliasta, 2011.

\_\_\_\_\_. **Elementos de direito internacional e comparado do trabalho.** São Paulo: LTr, 2001.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL. **Gestão orçamentária.** Disponível em: <<http://www.producaogp.dn.senac.br/Transparencia/Transparencia.aspx>>. Acesso em: 09 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. **História.** Disponível em: <<http://www.senac.br/institucional/senac/historia.aspx>>. Acesso em: 04 abr. 2016.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM DO TRANSPORTE. **Receitas SENAT 2015 – Consolidado.** Disponível em: <[http://cms.sestsenat.org.br/Arquivos%20SEST%20SENAT/LDO\\_nova/SITE%20LDO/Receita%20Jan-Dez%202015%20SENAT.pdf](http://cms.sestsenat.org.br/Arquivos%20SEST%20SENAT/LDO_nova/SITE%20LDO/Receita%20Jan-Dez%202015%20SENAT.pdf)>. Acesso em: 09 jun. 2016.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL. **História.** Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/senai/institucional/2015/05/1,1776/historia.html>>. Acesso em: 07 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. **Orçamento e execução orçamentária de 2015 – SENAI DN.** Disponível em: <[portaldaindustria.com.br/senai/orcamento-senai/2015/01/1,54901/orcamento-e-execucao-orcamentaria-de-2015-senai-dn.html](http://portaldaindustria.com.br/senai/orcamento-senai/2015/01/1,54901/orcamento-e-execucao-orcamentaria-de-2015-senai-dn.html)>. Acesso em 1º jul. 2016.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM RURAL. **Exercício 2015 consolidado. Receitas.** Disponível em: <[http://www.senar.org.br/sites/default/files/documentos/201504tri\\_gestao\\_orcamentaria\\_consolidada.pdf](http://www.senar.org.br/sites/default/files/documentos/201504tri_gestao_orcamentaria_consolidada.pdf)>. Acesso em: 09 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. **Quem somos.** Disponível em: <<http://www.senar.org.br/quem-somos>>. Acesso em: 06 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. **Regimento interno.** Disponível em: <[http://www.senar.org.br/sites/default/files/senar/Regimento\\_Interno\\_SENAR\\_21\\_11\\_2013.pdf](http://www.senar.org.br/sites/default/files/senar/Regimento_Interno_SENAR_21_11_2013.pdf)>. Acesso em: 08 jun. 2016.

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA. **História.** Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/sesi/institucional/2012/03/1,1792/historia.html>>. Acesso em: 07 abr. 2016.

SERVIÇO SOCIAL DO COMÉRCIO. **Nossa história.** Disponível em: <[http://www.sesc.com.br/portal/sesc/o\\_sesc/nossa\\_historia/](http://www.sesc.com.br/portal/sesc/o_sesc/nossa_historia/)>. Acesso em: 06 abr. 2016.

SERVIÇO SOCIAL DO TRANSPORTE – SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM DO TRANSPORTE. **Conheça o SEST SENAT.** Disponível em: <<http://www.sestsenat.org.br/Paginas/conheca-o-sest-senat>>. Acesso em: 07. abr. 2016.

SERVIÇO SOCIAL DO TRANSPORTE. **Receitas SEST 2015 – Consolidado.** Disponível em: <[http://cms.sestsenat.org.br/Arquivos%20SEST%20SENAT/LDO\\_nova/SITE%20LDO/Receita%20Jan-Dez%202015%20SEST.pdf](http://cms.sestsenat.org.br/Arquivos%20SEST%20SENAT/LDO_nova/SITE%20LDO/Receita%20Jan-Dez%202015%20SEST.pdf)>. Acesso em: 09 jun. 2016.

SILVA, Claudio Santos da. **Liberdade sindical no direito internacional do trabalho:** reflexões orientadas pela Convenção n. 87 da OIT. São Paulo: LTr, 2011.

SILVA, Ivan de Oliveira. **Curso moderno de filosofia do direito.** São Paulo: Atlas, 2012.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 1996.

SILVA, Roberto Luiz. **Direito internacional público.** 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2005.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas de trabalho:** configurações institucionais no Brasil contemporâneo. São Paulo: LTr, 2008.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ. **A privatização da Ultrafertil.** Disponível em: <[www.youtube.com/watch?v=b\\_S8nIII99s](http://www.youtube.com/watch?v=b_S8nIII99s)>. Acesso em: 09 maio 2016.

\_\_\_\_\_. **Histórico.** Disponível em: <<http://sindiquimicapr.org.br/historico/>>. Acesso em: 06 maio 2016.

SIQUEIRA, Antônio Benedito de. **Crise econômica e sindicato no Brasil.** Curitiba: Instituto Memória, 2010.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do trabalho e democracia:** apontamentos e pareceres. São Paulo: LTr, 1996.

SORIA, José Vida; PÉREZ, José Luis Monereo; NAVARRETE, Cristóbal Molina; VIDA, María Nieves Moreno. **Manual de derecho sindical.** 5. Ed. Granada, Espanha: Editorial Comares, 2010.

SUPERVIELLE, Marcos; ZAPIRAIN, Héctor. **Construyendo el futuro con trabajo decente**. Montevideo, Uruguay: Fundación de Cultura Universitária, 2009.

SUPIOT, Alain. **Crítica del derecho del trabajo**. Traducción de José Luiz Gil y Gil. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996.

\_\_\_\_\_. **El derecho del trabajo**. Buenos Aires: Heliasta, 2008.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **EM voto-vista, ministra considera inconstitucional decreto que revogou convenção da OIT**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=303837>>. Acesso em: 03 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. **MS 846 – Distrito Federal**. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=465140>>. Acesso em: 05 fev. 2016.

\_\_\_\_\_. **Processo: ADI/4067**. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=2609348>>. Acesso em: 21 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. **RE 199142**, Relator(a): Min. NELSON JOBIM, Segunda Turma, julgado em 03/10/2000, DJ 14-12-2001 PP-00083 EMENT VOL-02053-07 PP-01527 RTJ VOL-00180-03 PP-01104. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=236525>>. Acesso em: 20 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. **RE 590415**, Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/04/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-101 DIVULG 28-05-2015 PUBLIC 29-05-2015. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8590961>>. Acesso em: 20 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. **RE 608304 AgR**, Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI, Primeira Turma, julgado em 28/08/2012, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-180 DIVULG 12-09-2012 PUBLIC 13-09-2012. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=2741710>>. Acesso em: 20 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. **RMS 24069**, Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, Primeira Turma, julgado em 22/03/2005, DJ 24-06-2005 PP-00045 EMENT VOL-02197-01 PP-00107 LEXSTF v. 27, n. 320, 2005, p. 140-150. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=116056>>. Acesso em: 20 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. **Súmulas.** Disponível em: <[http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula\\_601\\_700](http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula_601_700)>. Acesso em: 15 jun. 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho.** São Paulo: LTr, 1983. (também: 3. ed. São Paulo: LTr, 2000).

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional.** 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008. (também: 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2003).

THE WORLD BANK. **GDP at market prices (current US\$).** Disponível em: <[http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD/countries?order=wbapi\\_data\\_value\\_2011%20wbapi\\_data\\_value%20wbapi\\_data\\_value-first&sort=asc&display=default](http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD/countries?order=wbapi_data_value_2011%20wbapi_data_value%20wbapi_data_value-first&sort=asc&display=default)>. Acesso em: 08.mar.2016.

TREVELYAN, George McCauly. **A revolução inglesa: 1688-1689.** Tradução de Leda Bozacian. Brasília: Editora da Universidade de Brasília, 1982.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Portaria nº 326, de 1º de março de 2013.** Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P326\\_13.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P326_13.html)> Acesso em: 03 jul. 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Secretaria de Jurisprudência e de Precedentes Normativos – Orientação Jurisprudencial da SDC.** Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDC/n\\_bol\\_01.html#TEMA15](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html#TEMA15)>. Acesso em: 15 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. **Secretaria de Jurisprudência e de Precedentes Normativos – Orientação Jurisprudencial da SDC.** Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDC/n\\_bol\\_01.html#TEMA17](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html#TEMA17)>. Acesso em: 06 maio 2016.

\_\_\_\_\_. **Seminário liberdade sindical – 3º painel – parte 1.** Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=BbpcBKYNcL8>>. Acesso em: 22 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. **Precedente Normativo n. 119.** Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN\\_com\\_indice/PN\\_completo.html#Tema\\_PN119](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN119)>. Acesso em: 06 maio 2016.

\_\_\_\_\_. **Seminário: Liberdade sindical e os novos rumos do sindicalismo no Brasil.** Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/seminario-liberdade-sindical/programacao>>. Acesso em: 22 mar. 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL. **Estatísticas de eleitorado – Filiados.** Disponível em: <<http://www.tse.jus.br/eleicoes/estatisticas/filiados>>. Acesso em: 30 abr. 2014.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Tratado de direito internacional dos direitos humanos.** Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2003. v. 3.

TRT 07ª R.; RO 1904-86.2010.5.07.0001; Primeira Turma; Relª Desª Dulcina de Holanda Palhano; DEJTCE 27/04/2012; Pág. 3. **DVD MAGISTER**, São Paulo: Editora Magister S.A., n. 53, dez./jan. 2014. 1 DVD. ISSN 1982-0402.

TRT 08ª R.; AP 0000352-92.2011.5.08.0108; Quarta Turma; Relª Desª Fed. Pastora do Socorro Teixeira Leal; DEJTPA 23/11/2012; Pág. 40. **DVD MAGISTER**, São Paulo: Editora Magister S.A., n. 53, dez./jan. 2014. 1 DVD. ISSN 1982-0402.

TRT 16ª R.; ROS 153400-84.2008.5.16.0001; Rel. Des. James Magno Araújo Farias; DEJTMA 05/09/2012; Pág. 20. **DVD MAGISTER**, São Paulo: Editora Magister S.A., n. 53, dez./jan. 2014. 1 DVD. ISSN 1982-0402.

TRT 23ª R.; RO 0000491-14.2012.5.23.0004; Primeira Turma; Rel. Des. Edson Bueno; DEJTMT 20/11/2012; Pág. 29. **DVD MAGISTER**, São Paulo: Editora Magister S.A., n. 53, dez./jan. 2014. 1 DVD. ISSN 1982-0402.

TRT 24ª R.; RO 1491-2004-004-24-00-2; Rel. Juiz João de Deus Gomes de Souza; Julg. 17/11/2005; DOEMS 05/12/2005. **DVD MAGISTER**, São Paulo: Editora Magister S.A., n. 53, dez./jan. 2014. 1 DVD. ISSN 1982-0402.

TRT 24ª R.; RO 153000-02.2009.5.24.0005; Segunda Turma; Relª Juíza Conv. Izabella de Castro Ramos; Julg. 06/06/2011; DEJTMS 17/06/2011; Pág. 44. **DVD MAGISTER**, São Paulo: Editora Magister S.A., n. 53, dez./jan. 2014. 1 DVD. ISSN 1982-0402.

TST; AIRR 0000491-14.2012.5.23.0004; Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos; DEJT 19/12/2013; Pág. 1955. **DVD MAGISTER**, São Paulo: Editora Magister S.A., n. 53, dez./jan. 2014. 1 DVD. ISSN 1982-0402.

UNDATA. **Statistics:** GDP (current US\$). Disponível em: <[http://data.un.org/Data.aspx?d=WDI&f=Indicator\\_Code%3ANY.GDP.MKTP.C](http://data.un.org/Data.aspx?d=WDI&f=Indicator_Code%3ANY.GDP.MKTP.C)>. Acesso em: 08.mar.2016.

UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES. **Declaração de princípios.** Disponível em: <<http://www.ugt.org.br/upload/docs/DeclaracaodePrincipiosUGT.pdf>>. Acesso em: 16 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. **UGT é contra a ratificação da convenção 87.** Disponível em: <<http://www.ugt.org.br/index.php/post/4469-UGT-e-contraraticacao-da-Convencao-87>>. Acesso em: 22 mar. 2016.

URIARTE, Oscar Ermida. **A proteção contra os atos anti-sindicais.** São Paulo: LTr, 1989.

\_\_\_\_\_. **Crítica de la libertad sindical.** Revista Derecho PUCP, Lima, n. 68, p. 33-61, 2012. Disponível em: <<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2825>>. Acesso em: 06 maio 2016.

\_\_\_\_\_. Intervenção e autonomia no direito coletivo do trabalho. Tradução de Kelly Karoline Bepe Fernandes e Sandro Lunard Nicoladeli. In: NICOLADELI, Sandro Lunard; PASSOS, André Franco de Oliveira; FRIEDRICH, Tatyana Scheila (Org.). **O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais: o direito coletivo na OIT: normas, jurisprudência e reflexões sobre a normatividade protetiva da liberdade sindical**. São Paulo: LTr, 2013. v. 1.

VELOSO, Fernando A.; VILLELA, André; GIAMBIAGI, Fabio. **Determinantes do “milagre” econômico brasileiro (1968-1973): uma análise empírica**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbe/v62n2/06.pdf>>. Acesso em: 22 dez. 2015.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT: uma história de trabalhadores**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013.

\_\_\_\_\_. A nova competência na justiça do trabalho no contexto da reforma sindical. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 71, n. 1, p. 160-173, jan./abr. 2005. Disponível em: <[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3723/010\\_viana.pdf?sequence=7](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3723/010_viana.pdf?sequence=7)>. Acesso em: 06 maio 2016.

VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

VIANNA, Segadas. Organização sindical. In: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. vol II. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997.

VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito internacional do trabalho**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2009.

VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. **A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT: sindicalização, negociação coletiva e greve**. Tradução de Jorge Alberto Araujo. São Paulo: LTr, 2011.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012.

\_\_\_\_\_. Valor social do trabalho e dignidade na constituição. In: CLÈVE, Clèmerson Merlin (Coord.). **Direito constitucional brasileiro**. Volume I: teoria da constituição e direitos fundamentais. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

WOLKMER, Antonio Carlos. **História do direito no Brasil**. 4. ed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

ZAPIRAIN, Héctor; SUPERVIELLE, Marcos. **Construyendo el futuro con trabajo decente**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2009.

ZEGARRA, José Marcos-Sánchez; CALDERÓN, Eduardo Rodríguez. **Manual para la defensa de la libertad sindical**. 4. ed. Lima, Peru: OIT; Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013.